Manitoba

Annual Report
2001 – 2002

Manitoba Labour Board

Includes 15% post-consumer waste

Manitoba

Annual Report 2001 – 2002

Manitoba Labour Board

For the Fiscal Year Ended March 31, 2002

Includes 10% post-consumer waste

103-02693/

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable Peter M. Liba, C.M., O.M.
Lieutenant Governor of Manitoba
235 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Your Honour:

It is my honour to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2001, to March 31, 2002.

Sincerely,

Becky Barrett

Becky Barrett

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Honourable Becky Barrett
Minister of Labour and Immigration
317 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister:

It is my pleasure to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2001, to March 31, 2002.

Yours truly,

J.M.P. Korpesho
Chairperson

A MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE MANITOBA LABOUR BOARD

It is with great pleasure that I submit the 2001-2002 annual report of the Manitoba Labour Board outlining its activities over the past year.

The addition of the full time Vice-Chairperson position referred to in the last annual report proved to be of immense benefit to the Board. The Board has been able to complete hearings in a more timely fashion which in turn assists in promoting harmony in the labour relations community. As well, the creation of the full time position has enabled us to pursue a number of initiatives which we feel will further assist the community in expediting outstanding disputes.

We are also in the midst of finalizing the representation votes in the Winnipeg urban health care sector and should be completing this task early in the next reporting year. I thank all the stakeholders for their patience and co-operation throughout this process.

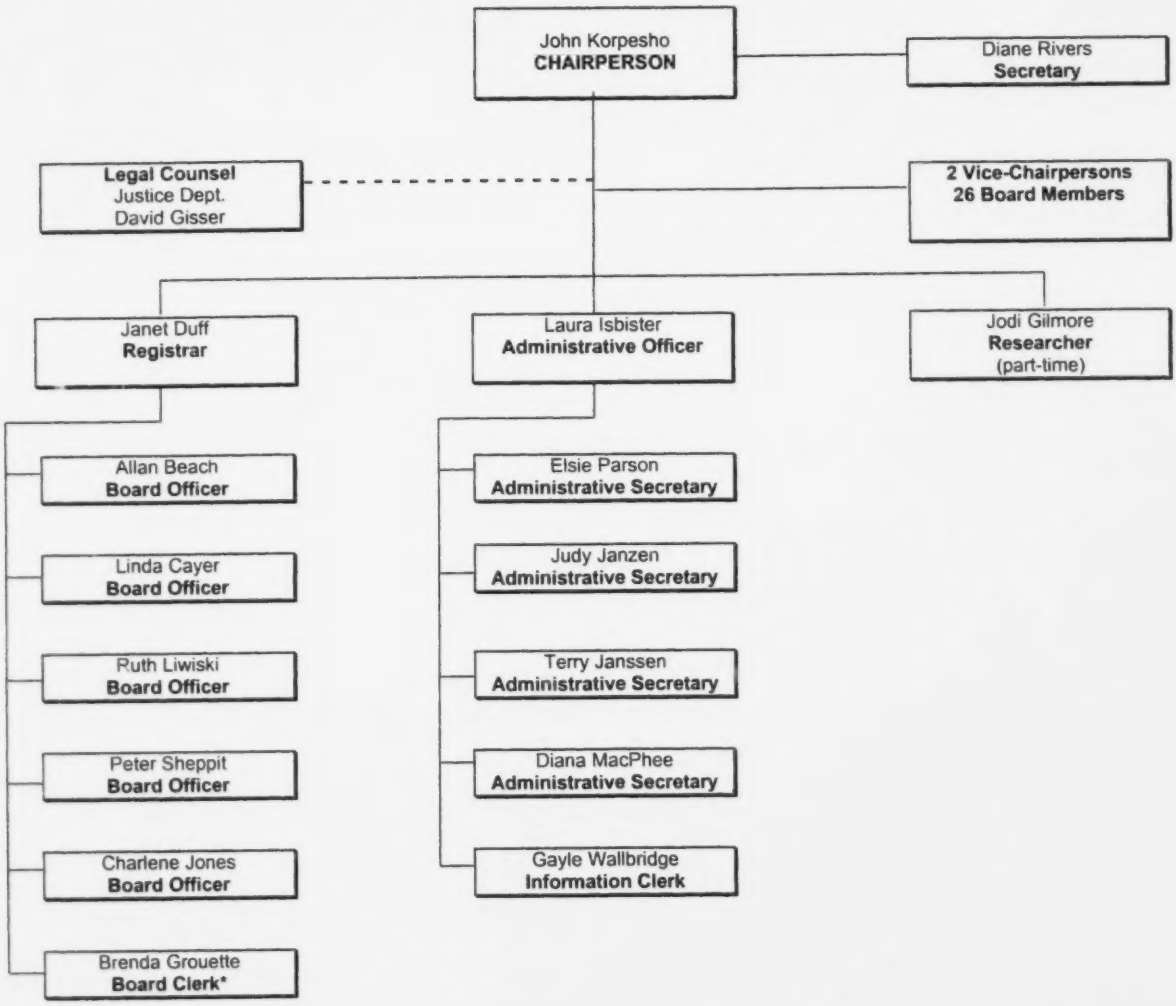
As always, I would also extend my heartfelt appreciation to the Vice-Chairpersons, Board Members and staff in the performance of their responsibilities during this reporting period.

I look forward to the challenges the next year has to bring and trust we can continue to assist the labour relations community in a timely fashion.

John M.P. Korpesho
Chairperson

TABLE OF CONTENTS

	Page
Letters of Transmittal	3
A Message from the Chairperson	7
Organization Chart	10
Objective & Introduction	11
Operational Overview	13
Library	14
Publications and Website Site address	14
Labour Board Members	15
Summary of Performance	20
Achievements and Priorities for 2001-2002	21
Financial - Expenditure Summary	22
Summaries of Significant Board Decisions Pursuant to The Labour Relations Act	23
Summaries of Significant Court Decisions	32
Statistical Tables	35
Information Bulletins	
#1 Review and Reconsideration	41
#2 Rule 28 – *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*	43
#3 Adjournments Affecting Continuation of Proceeding	44
#4 The Certification Process	45
#5 Streamlining of Manitoba Labour Board Orders	46
#6 Financial Disclosure	47
#7 Fee Schedule	48
#8 Arbitrators' List (Interim)	49
#9 Filing of Collective Agreements	50
#10 Steps to follow in applying for an Hours of Work Exemption Order	52
#11 Steps to follow in applying for a Meal Break Reduction	53
#12 Steps to follow in applying for a Permit to be exempted from the Weekly Day of Rest	54
#13 Process for the settlement of a First Collective Agreement	55
#14 Objections on Applications for Certification	56
#15 Manitoba Labour Board's decision respecting Bargaining Unit Restructuring in the Urban Health Care Sector	57



MANITOBA LABOUR BOARD ORGANIZATION CHART
2001/2002

*new position March, 2002

THE MANITOBA LABOUR BOARD

The Manitoba Labour Board is an independent and autonomous specialist tribunal responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under various labour relations statutes, namely:

The Labour Relations Act,
The Workplace Safety and Health Act,
The Essential Services Act,
The Pay Equity Act,
The Employment Standards Code,
The Construction Industry Wages Act,
The Remembrance Day Act,
The Elections Act,
The Public Schools Act, and
The Victims' Bill of Rights.

OBJECTIVES

- **To resolve labour issues** in a fair and reasonable manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders which respect the majority wishes of employees;
- **To assist parties** in resolving disputes without the need of the formal adjudicative process; and
- **To provide information** to parties and/or the general public pertaining to their dealings with the Board or about the Board's operations.

INTRODUCTION

As stated above, the Board is responsible for the administration and/or adjudication of certain sections of the following Acts:

The Labour Relations Act

The Board receives and processes applications for certification, decertification, amended certificates, alleged unfair labour practices, expedited arbitration, first contracts, board rulings, duty of fair representation, successor rights, religious objectors, and other applications pursuant to the *Act*.

The Workplace Safety and Health Act

Any person affected by a stop work order or decision of the director of Workplace Safety & Health may appeal to the Board to have the order set aside or varied.

The Essential Services Act

The Board receives and processes applications from the union for a variation of the number of employees in each classification who must work during a work stoppage to maintain essential services.

The Pay Equity Act

If parties fail to reach an agreement on the issue of pay equity, within the time frames, any of them may refer the matter to the Manitoba Labour Board for adjudication.

The Employment Standards Code

As the Wages Board appointed pursuant to the *Code*, it deals with complaints referred to the Board by the Employment Standards Division for issues pertaining to wages, statutory holiday pay, vacation

wages and wages in lieu of notice, including provisions pursuant to ***The Construction Industry Wages Act*** and ***The Remembrance Day Act***. In addition, the Board receives and processes hours of work exemption requests received from employers seeking variation from the standard hours of work, and applications for exemption from the weekly day of rest.

In 2000, the Manitoba Labour Board's mandate was expanded to include adjudicative responsibilities for certain sections of the following statutes.

The Public Schools Act

In August 2000, amendments to the *Act* provided access to certain provisions of *The Labour Relations Act* to teachers, principals, bargaining agents for units of teachers, and school boards.

The Victims' Bill of Rights

Victims of crimes who wish time off work, without pay, to attend the trial of the person accused of committing the offence, may file applications to the Board relating to issues regarding such time off work.

The Elections Act

An employer may apply to the Chairperson of the Board to request an exemption from the requirement to grant a leave under section 24.2 of the *Act*, if the leave would be detrimental to the employer's operations. A candidate, election officer, enumerator or an election volunteer may file an application relating to issues pertaining to requests for leave from employment under section 24.2.

OPERATIONAL OVERVIEW

ADJUDICATION

The adjudicative framework of the Board consisted of a full-time Chairperson, 1 full-time Vice-Chairperson position (currently filled by 2 individuals on a job share basis) and 1 part-time Vice-Chair. There are 26 Board Members; information about individual members is contained later in this report. Vice-Chairpersons and Board Members are appointed to the Board by Order-In-Council and the part-time Chair and Board Members are paid fees in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board's office is located in Winnipeg where it conducts hearings on a variety of matters and, as required, also travelled to rural centres such as Brandon, Thompson, The Pas and Flin Flon. The Board does not retain legal counsel on staff, however, legal services are provided through Civil Legal Services of the Department of Justice.

FIELD SERVICES

The Registrar is responsible for the supervision of the day-to-day field services of the Board. Reporting directly to the Registrar are 4 Board Officers and 1 Board Clerk. The Registrar and Board Officers provide information to various parties to assist them in commencing applications filed with the Board under the various statutory provisions. All applications filed with the Board pursuant to *The Labour Relations Act, The Workplace Safety & Health Act, The Essential Services Act* and *The Pay Equity Act* are initially processed through the Registrar's office. The Registrar determines the hearing dates and ensures the efficient processing of each application.

The Board Officers continue to process various cases and conduct investigations respecting the specific applications filed with the Board. The Officers are frequently appointed to act as Board Representatives in allegations of unfair labour practice and to endeavor to effect a settlement of the complaint. The successful resolution of applications and complaints through this dispute resolution mechanism remains consistent with previous years, and eliminates the need for costly hearings and tends to reduce the potential for disharmony in the workplace. These Board Officers also perform a variety of other functions including acting as Returning Officer in Board-conducted votes, attending hearings as well as assisting the Registrar in the processing of applications. The Officers are responsible for communicating with all parties as well as the public respecting information on Board policies, procedures and jurisprudence as relates to a specific case. Recent amendments to *The Labour Relations Act* have enhanced the role of the Board Officer to include a conciliatory role to assist parties in the conclusion of collective agreements, both first collective agreements and subsequent ones. The assistance of the Board Officer's role in this endeavor has been favorably accepted by the labour relations community.

The Board Clerk is responsible for the processing of all Employment Standards Code referrals, hours of work and weekly day of rest exemption requests and expedited arbitration referrals filed through the provisions of *The Labour Relations Act*. The Board Clerk attends hearings, records appearances, case law, exhibits and assists the Board and parties in any issues that should arise. In March 2002, the Board received approval for a new position, namely an additional Board Clerk, which will be reported in next year's staffing allocation.

ADMINISTRATIVE SUPPORT SERVICES

The Administrative Officer is responsible for the administrative support of the Board office including fiscal control and accountability of operational expenditures, office systems and procedures development to ensure departmental and government policies are implemented.

Reporting to the Administrative Officer are 5 administrative secretaries and 1 clerk. Administrative Support Services worked closely with Field Services to ensure that applications were processed expeditiously and continued to work extensively on upgrading and maintaining the Board's automated databases.

In addition, the Board has 1 part-time Researcher reporting to the Chairperson. The Researcher provided reports, statistical data and jurisprudence from other provincial jurisdictions and was assigned other research projects as required by the Board.

MANITOBA LABOUR BOARD LIBRARY

The Board maintained a collection of texts and journals dealing with industrial relations and labour law. Since 1985, all arbitration awards and collective agreements must be filed with the Manitoba Labour Board. Copies can be viewed in the Board's office, or made available in accordance with the fee schedule (reference Information Bulletin No. 7).

PUBLICATIONS

Copies of the various statutes and regulations are available for purchase from the Statutory Publications Office, Department of Culture, Heritage & Citizenship, 200 Vaughan Street, Winnipeg, Manitoba. The Board presently produces:

Compendium of Grievance Arbitration Decisions - an annual summary of all arbitration awards rendered in the province of Manitoba and filed with the Board during the calendar year. This publication can be purchased through the Statutory Publications Office.

Manitoba Labour Board Annual Report - a publication disclosing the Manitoba Labour Board's staffing and membership, as well as highlights of significant Board and court decisions, and statistics of the various matters dealt with during the reporting period.

Activities of The Manitoba Labour Board - a quarterly publication providing information and statistics on all proceedings before the Board. This publication is available on a subscription basis, from the Statutory Publications Office.

Index of Written Reasons For Decision - contains an index of written reasons categorized by topic, employer and section of the Act. This quarterly publication is available on a subscription basis, also from the Statutory Publications office.

The Board plans to revise the *Guide to The Labour Relations Act* which was a booklet explaining in laypersons' terms the various provisions of *The Labour Relations Act* and the role of the Manitoba Labour Board and Conciliation & Mediation Services, and to make this available through its website.

The Board also distributed copies of *Written Reasons for Decision* following certain Board Decisions and has produced *Information Bulletins* dealing with the Board's past practice and procedure. Copies of the full text of these Information Bulletins can be found later in this report.

In December 1998, the Manitoba Labour Board issued its *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*. The *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector* was issued in January, 1998. Both publications are available through the Board's office.

Copies of the Board's written reasons for decision and arbitration awards can be sourced through **QL Systems Limited** (Quicklaw) and copies of arbitration awards are also sent to Lancaster House Publishing Inc. and Canada Law Book Inc., for selection and reprinting in their publications.

More information about the Board, together with links to other departmental divisions, Quicklaw and Statutory Publications, can be found on the Board's website www.gov.mb.ca/labour/labbrd, or the Board can be contacted through its e-mail address at mlb@gov.mb.ca

MANITOBA LABOUR BOARD MEMBERS

The Manitoba Labour Board is comprised of a full time Chairperson, a full time Vice-Chairperson position (filled by 2 individuals on a job share basis), a part time Vice-Chairperson and twenty-six Board Members. There is equal representation of employer and employee views. In the year under review, the Board consisted of the following members.

Chairperson

John M.P. Korpesho
First appointed Chairperson of the Manitoba Labour Board in 1983 and since re-appointed, he has been with the Board since 1973, during which time he has held the positions of Board Officer, Registrar and Vice-Chairperson/Registrar. Mr. Korpesho is a graduate of the University of Manitoba's Certificate Program in Public Administration. He is actively involved in numerous labour management committees and is a guest lecturer at both the Faculty of Law and the Faculty of Administrative Studies at the University of Manitoba.

Vice-Chairpersons

Jack M. Chapman, Q.C.
Appointed on a part time basis since 1989, Mr. Chapman carries on a legal practice restricted to the role of a neutral in labour relations matters. He is active in such matters in several jurisdictions across Canada. Mr. Chapman is a Life Bencher and Past President of the Law Society of Manitoba. He is a charter member of the Society of Professionals in Dispute Resolution and a panel member of the American Arbitration Association. Mr. Chapman resigned as a part time Vice-Chair in July, 2001.

Joy M. Cooper
Appointed on a part time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours), a Master of Arts degree in Political Science, and a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba. Ms. Cooper was in private practice until 1992 when she joined the Department of Justice as a Crown Counsel on a part time basis. Ms. Cooper was seconded from the Department of Justice in 2001 to the Board as a full time Vice-Chairperson on a time share basis. Ms. Cooper also acts as an arbitrator under collective agreements and as an adjudicator under the *Canada Labour Code*.

Diane E. Jones, Q.C.
Appointed on a part time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours) from the University of Winnipeg and a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba. Ms. Jones is currently active as a chairperson in arbitration matters. She was appointed in 2001 to the Board as a full time Vice-Chairperson on a time share basis.

Employer Representatives

Jim Baker, C.A.
Appointed in 2000, Mr. Baker is President and CEO of the Manitoba Hotel Association. Prior to his employment with the MHA he was a partner in a chartered accountancy firm for 20 years. Mr. Baker is an executive member of the Hotel Association of Canada and of the Manitoba Tourism Education Council. He was co-chair of the athletes' villages during the 1999 Pan Am Games and has been active as a community volunteer.

Elizabeth M. (Betty) Black
Appointed in 1985, Ms. Black is a Fellow, Certified Human Resource Professional (F.C.H.R.P.) and holds a Certificate from the University of Manitoba in Human Resource Management. She has been employed in senior human resource management positions in a variety of organizations since 1972. Ms. Black has been very active in the Human Resources Management Association of Manitoba for many years, and has served as Membership Director and President. She has also instructed in the Human Resource Management Certificate Program at the University of Manitoba.

Genevieve A. Brazzell
Appointed in 1999, Mrs. Brazzell is Past President of the Manitoba Chamber of Commerce. She is a graduate of the University of Manitoba and holds a Masters of Business Administration as well as an undergraduate degree in Agriculture. Mrs. Brazzell is currently employed as an Account Manager with Canadian National Railway and provides leadership across all departments at CN to ensure the delivery of logistics solutions to some of Western Canada's largest grain shippers. Mrs. Brazzell's term expired April 2002.

Edward J. Huebert
Appointed in 1994, he is currently Executive Vice President of the Mining Association of Manitoba Inc., and the Mines Accident Prevention Association of Manitoba. He holds a Master of Natural Resources Management and undertook post-graduate training in Regional and Community Planning at the University of British Columbia as an Emergency Planning Canada Research Fellow. He serves as the Co-Chairperson on the Workers Compensation Board and Workplace Safety and Health, as well as serving on the Manitoba Roundtable on Sustainable Development.

Colleen Johnston
Appointed in 1993, she is the Manager, Human Resources for the Manitoba Liquor Control Commission and the President of Integre Human Resource Consulting. Mrs. Johnston is a graduate of the University of Manitoba, with a Bachelor of Education and is a Certified Human Resource Professional. She is a Past Director of the Human Resource Association of Manitoba, a Past Director of the Canadian Council of Human Resource Associations and a former member of the Regulatory Review Committee of the Canada Labour Code in Ottawa. She is currently a member of the Professional Designation Committee of the Human Resource Management Association of Manitoba.

Michael Kaufmann
Appointed in 1990, he has been involved in the electrical contracting industry since 1952. Mr. Kaufmann was Vice-President of State Contractors Inc. He has held several elected positions in the construction industry and is a Past President of the Winnipeg Construction Association and a Past Chairman of the Construction Labour Relations Association. He was the Facility Director at the Asper Jewish Community Campus, presently retired.

Paul J. LaBossiere
Appointed in 1999, he is currently President of P.M.L. Maintenance Ltd. Mr. LaBossiere is Past Co-Chair of the Employers Task Force on Workers Compensation; Member of the Winnipeg Chamber of Commerce Civic Affairs Advisory Panel, Labour Legislation Committee, Chair Civic Finance & Taxation Committee; Parliamentarian and Past President of the Building Owners and Managers Association; and Member of the Manitoba Employers Council (MEC) and is a frequent international speaker on issues pertaining to the maintenance and service industries. He is President, Board of Directors of the Prairie Theatre Exchange. His past affiliations include Vice-Chair and Treasurer of the Winnipeg Chamber of Commerce and on the Advisory Committee for the Continuing Education Department at the University of Manitoba.

Yvette Milner
Appointed in 1996, she was the owner of Milner Consulting which merged with Deloitte & Touche LLP in October 1999. Ms. Milner has a Bachelor of Social Work degree from Dalhousie University and a Certificate of Human Resource Management from the University of Manitoba. She has expertise and experience in human resources, safety and disability management with past work experience in the public and private sectors. As Director, Safety & Disability Management with Deloitte & Touche she is involved in assisting organizations to address their safety and disability management issues. Ms. Milner is an active member of the Employers Task Force on Workers Compensation and Winnipeg Chamber of Commerce. She also holds memberships in the Accident Prevention Association of Manitoba, Human Resource Management Association of Manitoba and Manitoba Safety Council.

A. Edward Stanton
Appointed in 1985, he had been employed by PPG Canada until his retirement in 1982. Mr. Stanton had served in many capacities, including General Manager of Branches, and has participated extensively in labour relations, having served on a number of joint labour/management study groups and government appointed labour relations committees. He is a Past President and an Honourary Life Member of the Winnipeg Construction Association.

Maurice D. Steele
Appointed in 1999, he was President of M.D. Steele Construction Ltd. until his retirement in May 1999. Mr. Steele is also President of the AVL Limited Partnership representing lands north and west of Winnipeg International Airport. He has been involved for a number of years in the construction industry in a managerial capacity.

Gordon H. Stewart
Appointed in 1991, he has a background in the electrical trade and attained journeyman status in 1950. In 1959, Mr. Stewart joined Griffin Canada Inc. Upon his retirement in 1991, he had held the position of Plant Manager for ten years. He is a former Board Member of the Industrial Management Club of Canada (Manitoba), former member of the Board of Directors of the Canadian Manufacturers Association (Manitoba), and a former member of the Instrumentation Advisory Committee, Red River Community College.

Denis E. Sutton
Appointed in 1983, he has had extensive training in business administration and human resource management and has extensive experience in labour relations in both the private and public sector. He has served as Chairperson of the Industrial Relations Committee, Manitoba Branch, of the Canadian Manufacturers Association, and Chairperson of the Western Grain Elevator Association Human Resource Committee, and as Chairperson of the Conference Board of Canada, Council of Human Resource Executives (West), and is an active member of many labour relations committees and associations.

Raymond N. Winston
Appointed in 1987, he has a degree in Electrical Engineering and a Master in Business Administration from the University of Manitoba. Mr. Winston had been the Executive Director of the Manitoba Fashion Institute Inc. for 25 years and has extensive labour relations experience in the fashion industry. He is currently retired and is consulting on a part-time basis.

New Member:

Christiane Devlin
Appointed in 2002, she has practiced human resource management, working in various industries including communication and printing, agriculture, manufacturing, and health care. Ms. Devlin is currently the Human Resources Manager with Arctic Co-operatives Limited and member co-operatives in Manitoba, Nunavut and Northwest Territories.

Employee Representatives

Bernie Atamanchuk
Appointed in 1985, he had worked with the United Food and Commercial Workers Union from 1964 until his retirement in 2001. During his 36 years of service with the UFCW Local No. 832, he held various positions including Trustee of the Manitoba Food and Commercial Workers Dental Plan, Director of Organizing, Director of Servicing, and Executive Assistant to the President. Prior to joining UFCW, he was employed by Canada Safeway for six years. Mr. Atamanchuk graduated from the Canadian Labour College in Montreal in 1967.

Cecile Cassista
Appointed in 2000, she has been a National Representative since 1981 and has recently retired from the Canadian Auto Workers Union. Ms. Cassista has participated in the areas of collective bargaining, arbitration, organizing and other labour relations in Manitoba and Saskatchewan. She is a member of the Manitoba Federation of Labour Women's Committee and also a member of the Child Care Coalition of Manitoba. In 2001, she was appointed to the Premier's Economic Advisory Council and in 2002 she was elected to the United Way's Board.

Clive Derham
Appointed in 1990, he was formerly employed with the City of Winnipeg. Until his retirement, Mr. Derham was employed as a Staff Representative with the Canadian Union of Public Employees, with primary emphasis being in the health care sector.

Jan Malanowich
Appointed in 1991, she has been employed since 1981 as a Staff Representative for the Manitoba Government and General Employees' Union. Ms. Malanowich is actively involved in collective bargaining, grievance handling and a multitude of associated activities related to the needs of the membership.

Charles W. McCormick
Appointed in 1999, he had worked with the United Food and Commercial Workers Union from 1969 until his retirement in 1998. During his 29 years of service with the UFCW, he was employed in various capacities including President and CEO of the UFCW Local 206; his activities included organizing, servicing, collective bargaining, and the preparation and presentation of interest dispute arbitrations and grievance arbitrations. Mr. McCormick was Administrative Assistant to the Canadian Directors and a member of the Union's International and Foreign Affairs Advisory Committee. He also served as a Trustee on the Southern Ontario Retail Clerks Dental Plan. He is a graduate from the Canadian Labour College in Montreal and currently operates the Grievance Industrial Relations Consulting Company in Winnipeg.

Doug McFarland
Appointed in 2000, he has been actively involved in labour relations and is currently employed as a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Appointed in 1994, he is presently employed as the Business Manager and Training Coordinator for the United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry of the United States & Canada, Local 254. In this capacity, Mr. Moore is also a Representative of the Trade Advisory Committees: Plumbers, Steamfitters/Pipefitters, Sprinklerfitters, and Refrigeration Mechanics. He also is President of the Manitoba Building and Construction Trades Council and Vice-President for the Construction Industry for the Manitoba Federation of Labour.

Maureen Morrison
Appointed in 1983, she has a Bachelor of Arts degree from McGill University and has also completed several courses in labour relations studies. In 1980, Ms. Morrison was hired as a Staff Representative with the Canadian Union of Public Employees and, since 1987, has been employed as an Equality Representative with the Canadian Union of Public Employees. Her work is primarily in the areas of pay equity, employment equity, and other human rights issues.

James Murphy
Appointed in 1999, Mr. Murphy is the Business Manager of the Operating Engineers of Manitoba Local 987, being elected to this position in 1995. He held the positions of Business Representative of the Operating Engineers from 1987 through to 1995 and Training Co-ordinator from 1985 to 1987. Mr. Murphy sits on the Executive Board of the Canadian Conference of Operating Engineers, the Executive Board of the Manitoba Building and Construction Trades Council and is Vice-President of the Allied Hydro Council of Manitoba. Prior to 1985, he was a certified crane operator and has been an active member of the Operating Engineers since the late 1960s.

Dale Paterson
Appointed in 1999, Mr. Paterson has been a National Representative with the Canadian Auto Workers Union since 1984 and is currently the Area Director for Manitoba, Saskatchewan and the Northwest Territories. Mr. Paterson co-ordinates the activities of the CAW in this region and participates primarily in the areas of collective bargaining, arbitration, organizing and other labour relations matters. He is also Vice-President of the Manitoba Federation of Labour and Vice-President of the Community Unemployed Help Centre.

Grant Rodgers
Appointed in 1999, he is currently a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union, and has specialized for a number of years in grievance arbitration matters as well as collective bargaining. He holds a B. Comm. (Honours) from the University of Manitoba and is a graduate of the Harvard University Trade Union Program. Community involvement has included membership on the Red River College Advisory Board, Big Brothers of Winnipeg, and a Director of the Winnipeg South Blues Junior "A" Hockey Club.

Doreen Rosaasen
Appointed in 1990, she is a Registered Nurse by profession and has been actively involved in various nurses' associations. Ms. Rosaasen recently retired as a Staff Representative with the Manitoba Nurses' Union. Her term expired December 2001.

Lorraine Sigurdson
Appointed in 1990, she is currently employed as a Healthcare Co-ordinator with the Canadian Union of Public Employees. Ms. Sigurdson is actively involved in collective bargaining and providing assistance to health care locals with handling grievances and Local Union administration. She is also a Vice-President of the Manitoba Federation of Labour.

New Member:

Irene Giesbrecht
Appointed in 2002, she has been employed by the Manitoba Nurses' Union since 1978 and is currently Director of Negotiations and Chief Negotiator. Previous to joining the Manitoba Nurses' Union, Ms. Giesbrecht was employed in the health care sector as a registered nurse. She is Chairperson of the Manitoba Council of Health Care Unions and is a member of various organizations including the Manitoba Nursing Advisory Council, Union Centre Board of Directors, Crocus Fund Advisory Committee, and Blue Cross Board of Directors.

SUMMARY OF PERFORMANCE

The Manitoba Labour Board adjudicated employer-employee disputes referred under various provincial statutes, namely: *The Labour Relations Act, The Employment Standards Code, The Payment of Wages Act, The Workplace Safety and Health Act, The Pay Equity Act, The Essential Services Act,* and other various employment standards statutes. Legislative amendments enacted in 2001/2002 gave additional adjudicative/administrative responsibility to the Board under *The Victims Bill of Rights, The Elections Act* and *The Public Schools Act.*

The Labour Relations Act now applies to teachers, bargaining agents for units of teachers, and school boards, with limited exception. In keeping with the legislated amendments, the Board is currently re-issuing all school division bargaining certificates, which involve Board hearings to deal with the determination of specific classifications and bargaining unit descriptions.

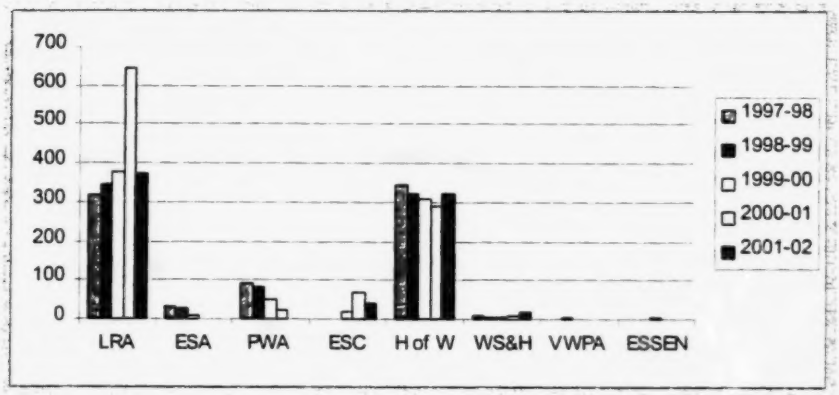
Also during the past year, significant progress has been made in the Board's administrative process as relates to its "Review of Bargaining Unit Restructuring in the Urban HealthCare Sector". Stakeholders have been consulted in relation to various issues and the process of conducting representation votes was underway during this reporting period.

The Board continues to monitor its internal processes to operate more efficiently and expeditiously. There has been a noticeable improvement in the scheduling of Board hearings through "block" scheduling and an emphasis on holding pre-hearing sessions to deal with preliminary issues. The Board conducts numerous formal hearings annually, however, a significant portion of the Board's workload is mediative and administrative in nature. Where possible, the Board encourages the settlement of disputes in an informal manner by appointing one of its Board Officers to mediate outstanding issues and complaints.

In an effort to strengthen communications with the parties who deal with the Board, the Board has held and will continue to hold consultation and information sessions on specific issues under various statutes, as it deems advisable. It is important to recognize that the Board's role is significant and that its decisions establish policy, procedures and precedent and provide for a more sound harmonious labour relations environment.

The past reporting year has been a challenging one for the Manitoba Labour Board. The Board has continued to receive a high volume of applications and complaints. Cases have increased in complexity and in the number of hearing days assigned. The number of applications filed with the Manitoba Labour Board during the past 5 years (for the period April 1 to March 31) is indicated in the chart below, with hours of work applications shown separately *from The Employment Standards Act* and *The Employment Standards Code.*

Manitoba Labour Board
Number of Applications Filed



During the past reporting year, the Board continued its initiative to measure service activities and client responsiveness.

Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1, 2001 - March 31, 2002

Indicator	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002
Percentage of Cases disposed of	76%	87%
Number of cases Board Officers appointed	37	31
Percentage settled	68%	45%
Number of votes conducted	63	22
Median processing time (calendar days):		
Certifications	18	15
Decertifications	50	33
Unfair labour practice	79	110
Dutv of fair representation	71	53
Expedited arbitration	16	53
Board rulings	167	201
Amended Certificates	167	127
First contracts	63	63
Workplace Safety & Health	45	62
Employment Standards Division referrals	84	106
Hours of work exemptions	5	6

In addition to applications filed and pursuant to *The Labour Relations Act*, the Board also received and filed copies of collective agreements and arbitration awards. The collection at the end of the reporting period consisted of 2,016 collective agreements and 1,765 arbitration awards, an increase of 21% and 5% respectively from the previous reporting period. The Board also issued Written Reasons for Decision; the collection consists of 563 written reasons reflecting an 11% increase from the previous reporting period. Copies of collective agreements, arbitration awards and written reasons are available upon request (many of which are now available electronically) and in accordance with the Board's fee schedule. Detailed statistical tables and summaries of significant Board decisions can be found later in this report.

Achievements

- Improved and expanded internet homepage including application forms, information bulletins and annual report in bilingual format
- Issued a variety of publications to improve communication and disseminate information including the quarterly "Report of Activities of the Manitoba Labour Board" and updates to the "Index of Written Reasons for Decision"
- Expanded in-house database to improved research capabilities and generate statistical data
- Recruitment of a new Board Clerk position to facilitate expeditious processing of expedited arbitration and Employment Standards Code referrals/applications

Continuous Improvement - Priorities for 2002/2003

- Increase mediative settlements
- Reduce median processing times for processing applications
- Continue restructuring of bargaining units in the urban health care sector
- Review/issue certificates in the public school sector
- Implement and testing of an automated information system (case management)
- Relocate the Board's office to more appropriate space
- Improve communication services by improving client service and access to information through the production of publications on a more timely basis and expanding the board's website
- Participate in staff development and training initiatives and succession planning

Financial

(e) Manitoba Labour Board

Expenditures by Sub-appropriation	Actuals 2001/02 $	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 $	Variance Over/(Under)	Explanation No.
Total Salaries	959.0	15.50	950.5	8.5	
Total Other Expenditures	318.5		282.3	36.2	1
Total Expenditures	1,277.5		1,232.8	44.7	

Explanation:

1. The over expenditure largely reflects increased transportation expenses, the cost of acquiring furniture and furnishings for 2 new half time Vice Chairpersons and costs associated with the development of a computerized information system.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO THE LABOUR RELATIONS ACT

J.C. Foods Ltd. - and - United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
Case No. 632/00//LRA
April 23, 2001

UNFAIR LABOUR PRACTICE – Anti-Union Animus - Interference - Union alleged Employer laid off 6 employees for their involvement in organizing a union - Employer did not produce evidence to substantiate its claim the lay-offs were for economic reasons - Manner in which lay-offs conducted intended to warn other employees not to support the Union - Board ordered laid off employees be reinstated with compensation and Employer pay Union $500 for interference.

The Union argued that the Employer laid off 6 employees because of their involvement in its organizing drive. It submitted that the manner in which the lay-offs were conducted was designed to warn other employees that they were at risk if they supported the Union. It stated that the employees were pulled from the production line, in full view of their coworkers, taken to an office, laid off and escorted out of the premises. The Employer testified that the lay-offs were a result of economic necessity. It gave three reasons for the lay-off. First, nine employees had been hired for a project, which later did not work out. Second, due to high inventory and a slow down in business, production had to be slowed down. Third, the computerized monthly accounting indicated a financial loss and steps had to be taken to offset the loss. The Employer submitted that criteria used to select employees for lay-off was not seniority, but it decided to keep essential employees.

Held: The Board found contradictions in the evidence given by the Employer and the Union witnesses. The Board noted that the Employer could have called the supervisor as a witness to substantiate its evidence but she was not called. The Board drew negative inference from this and found that the evidence of the Union was preferred over the Employer's evidence. Furthermore, the Board drew a negative inference from the Employer's lack of evidence to substantiate its arguments and the manner in which the lay-offs were conducted. Therefore the Board found that the Employer had not discharged its onus and had committed unfair labour practices. The Union requested a discretionary certificate, but the Board was of the view that the true wishes of the employees could still be obtained. It ordered that the Employer reinstate and compensate the laid off employees, and that it pay the Union $500 for the interference with its rights resulting from the unfair labour practice.

CanWest Galvanizing Inc. -and- United Steelworkers of America, Local 4095
Case No. 99/00/LRA
May 3, 2001

SUCCESSORSHIP - REVIEW – PRACTICE AND PROCEDURE - Particulars - Employer seeking review of finding of successorship arguing Board adopted a 'functional approach" as opposed to an "instrumental approach - Board could not find anything in the Reasons for Decision that would indicate that it took a functional approach - Employer's submission lacked particularity regarding the Board's alleged misapplication of the test of functional economic vehicle.

SUCCESSORSHIP - REVIEW - EVIDENCE - Employer seeking review and reconsideration of finding of successorship - New evidence would not lead Board to any different disposition

On February 16, 2000, by Order 1172, the Board found that a "sale of business" had occurred within the meaning of section 56(1) of *The Labour Relations Act*, and that the Employer was a successor employer to the former employer, Dominion Bridge. The Employer filed an application for review and reconsideration of the decision. The Employer argued that the Board adopted a 'functional approach", as opposed to an "instrumental approach". It contended that the Board misapplied and/or misconstrued the test of functional economic vehicle. Finally, documentary evidence was now available that was not known or available at the time of the hearing.

Held: The Board did not agree that it had adopted a 'functional approach". It could not find anything in the Reasons for Decision that would indicate that it took a functional approach to the issue. Further, it found that the Employer's submissions lacked particularity regarding the Board's alleged misapplication of the test of functional economic vehicle. As to the grounds that new evidence was available, the Board found that the "new evidence", which was a number of invoices of the former employer, would not lead it to any different disposition. The Employer argued that the documents proved that custom galvanizing was only a small part of the former employer's business. However, since the Board had come to the same conclusion in its original decision, the Board could not find that the evidence would lead to any different disposition. In its Reasons, the Board specifically stated "the fact that only part of Dominion Bridge's work was custom galvanizing is in our view immaterial." The Board was and continued to be of the view that the fact that galvanizing was only a small part of the business did not preclude a finding of successorship. The Board stated that it expects parties to comply with Section 17(1)(c) of the *Manitoba Labour Rules of Procedure*, which requires parties, in the absence of new evidence, to file a concise statement showing cause why the board should review or reconsider the original decision.

Dairyworld Foods - and - Retail Wholesale Canada, Cdn Service Sector Div. of USWA, Local 765
Case No. 61/98/LRA
June 18, 2001

DECERTIFICATION - Employees - Board not persuaded to amend description of bargaining unit to exclude Registered Distribution Operators on the basis that collective agreement did not apply to them and terms and conditions of their employment were governed differently from other bargaining unit members - Found Employer and Union intended that they should be treated as a separate group, but not a separate unit for bargaining purposes - Board reluctant to impose a different view of what is appropriate where an Employer and a Union have agreed on the description of the bargaining unit.

PRACTICE AND PROCEDURE - STATUS - Employee raised issue as to employee status - Board allowed Union objection to make no determination on issue as the application did not place issue before Board.

The Employee, who was employed as a Registered Distribution Operator (RDO), filed an application requesting the Board declare that no collective agreement was in force and effect that was applicable to the RDO's; that no bargaining rights existed with the Union and if they did, those rights should be terminated; and, no certification covering the RDO's existed and if so, it should be cancelled. He maintained that nothing in the collective agreements applied to the RDO's and that the terms and conditions of their employment were governed differently and set out in the letter of understanding and other documents independent of the collective agreement. Both the Employer and Union agreed that the RDO's were established as separate units, but they would not be separate for purposes of bargaining rights and certification.

Held: The Board noted that the Employee raised an issue as to employee status. The Union objected to this issue being considered because the application had not placed that issue before the Board. The Board, noting that the application consistently referred to the RDO's as employees, allowed the objection. Accordingly, for the purpose of this application, the Board assumed the RDO's were employees and made no determination on that issue.

An examination of the contractual arrangements respecting the RDO's confirmed that their terms and conditions of employment were different from those of other employees in the bargaining unit, and that the Employer and Union intended that they should be treated as a separate group. However, the documents did not show an intention to treat them as a separate unit for bargaining purposes. As well, the existing certificates and the scope clause of the collective agreements did not exclude the RDO's from the bargaining units. Further, the reference in the letter of understanding to the RDO's forming part of a separate unit was not determinative of the issue, given the Employer and the Union agreed to their inclusion in the larger units. The Board was reluctant to interfere and impose a different view of what is appropriate where an Employer and a Union have agreed on the description of the bargaining unit. The Board was not persuaded that it should amend the description of the bargaining unit to exclude the RDO's because of the different terms and

conditions of employment which apply to them. The Board noted that it was not unusual for collective agreements to contain different terms and conditions of employment for different groups of employees and to have separate groups or units of employees within a single bargaining unit. Having found that the RDO's remain part of the bargaining unit, the Board dismissed the application for cancellation of certification or termination of bargaining rights as the petition did not have the minimum support required by the Act to conduct a vote.

Buhler Versatile Inc.- and -National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2224
Case No. 220/01/LRA
July 30, 2001

DUTY TO BARGAIN IN GOOD FAITH - Hard Bargaining - Each time Union modified its position, Employer offered less purposely avoiding attempts to find common ground to resolve outstanding issues - Tactics utilized by Employer were to see how much more could be squeezed out of Union before it capitulated to Employer's demands - Employer's actions unequivocally caused strike to take place and breached duty to bargain in good faith

DUTY TO BARGAIN IN GOOD FAITH - Disclosure - Decision to allow tractor contract to terminate rather than request extension of terms fell within types of decisions that must be disclosed to a union in a timely fashion as it would have serious ramifications as to the continued viability of the plant - Employer failed to satisfy onus of this type of disclosure.

DUTY TO BARGAIN IN GOOD FAITH - REMEDIES - Employer's hard bargaining tactics precipitated strike - Ordered to cease and desist - Remedies to be compensatory, and not punitive and intended to bring the employees back to status prior to the strike -Each employee who was a member of the bargaining unit and who was employed by the Employer at the time the strike commenced to be compensated for all lost wages and employment benefits they would have earned had the strike not occurred, less monies earned, exclusive of strike pay - Union to be compensated for strike expenditures, but not its legal and expert witness fees - Employer ordered to pay interest at the prime rate on all monies payable.

The Union testified that, during the bargaining meetings, the Chief Executive Officer (CEO) made many comments such as "You're not going to like my proposal" or "If backed into a corner, I'll padlock the doors". He also made constant threats to sell or to close the plants. He failed to provide supporting material to justify his demands as requested by the Union. At each meeting, he would demand further concessions from the Union. After the sixth meeting, the Union went on strike as it was of the view that the CEO was bargaining it to impasse. After the strike had been on for two months, the Union became aware that the CEO failed to disclose a vital decision to allow a customer to terminate a contract to purchase tractors rather than requesting an extension of the contract. At this point, the Union filed an application alleging that the Employer had failed to bargain in good faith and failed to make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

Held: The Board found that the CEO ought to have known that certain of his demands that would eliminate a number of longstanding provisions in the existing collective agreement, including the health and welfare benefits and seniority, could not have been accepted by the Union and still have them maintain credibility with its members. It was troubled that his strategy was based on his constant threats of plant closure. The CEO consistently displayed an unwillingness to enter into any rational and informed discussions and provide supporting arguments throughout those negotiations. The evidence was clear that each time the Union modified its position, the CEO offered less. This, in itself, satisfied the Board that he breached the duty to bargain in good faith by purposely avoiding attempts to find some "common ground" to resolving the outstanding issues. The Board decided that the tactics utilized throughout by the CEO were calculated to see how much more he could squeeze out of the Union before it capitulated to his demands. The Board found unequivocally that the Employer's actions caused the strike to take place. It was satisfied that the Employer's conduct during the bargaining sessions, up to the strike were such that they contravened the duty to bargain in good faith and to make every reasonable effort to enter into a collective agreement. In addition, the Board

found that the decision to allow the termination of the tractor contract fell within the types of decisions that labour boards have stated must be disclosed to a union in a timely fashion. This issue would have been a major point of discussion during the bargaining sessions, as it would have serious ramifications as to the continued viability of the plant. The law clearly put the onus of this type of disclosure on an employer. This, the Board was satisfied, was not done. Therefore, the Employer committed a further breach of section 63(1) of the *Act*.

The Board ordered the Employer to cease and desist any action that contravened the requirements to bargain in good faith and the parties were to immediately commence collective bargaining with the view to entering into a collective agreement. The Board stated that the remedies were to be compensatory, and not punitive, as they are intended to bring the employees back to the status that they had enjoyed prior to the strike. The Board, having satisfied itself that the strike was precipitated by the Employer's contravention of the duty to bargain in good faith, ordered the Employer to immediately compensate each employee who was a member of the bargaining unit and who was employed by the Employer at the time the strike commenced for all lost wages and employment benefits they would have earned had the strike not occurred, less monies earned, exclusive of strike pay. It also ordered that the terms and conditions of the expired collective agreement were, in keeping with the provisions of Section 10(4) of *The Labour Relations Act*, deemed to be in full force and effect up to and including the day the strike ended. Further, the Employer was ordered to compensate the Union for the strike expenditures totalling $170,025.00. The Employer was ordered to pay interest at the prime rate on all monies payable. The Board declined to issue compensation to the Union with respect to its legal and expert witness fees, and further declined to issue compensation with respect to severance, as there has been no closure of the plant and the Collective Agreement between the parties has been made whole.

Decision of Member G.H. Stewart: Mr. Stewart found a monumental lack of communications on both sides contributed to the failure of the negotiations. Although he agreed that the CEO bargained in bad faith he found the strike was premature as other options other than the strike option were available to the Union. He would not have ordered compensation for all wages lost, but rather for the interference of the employees' rights pursuant to Section 31(4)(f).

Churchill Regional Health Authority - and - The Province of Manitoba - and - Manitoba Nurses' Union
Case No. 760/00/LRA
September 5, 2001

REMEDY - Cease and Desist - Board considered Employer attempted to negotiate with Union and also sought mediative efforts before entering into separate written contracts with some staff - Employer ordered to cease and desist negotiating terms and conditions of employment with individuals and refrain from entering into any further individual contracts - Order does not apply to those incentives already granted.

UNFAIR LABOUR PRACTICE - Bargaining Directly with Employees - Employer wanted to offer salary and other incentives for nurses to work at remote northern health facility - Union not willing to re-negotiate solely with Employer as Union only willing to participate in central table bargaining - While Employer did not consciously attempt to undermine the Union, it did enter into separate written contracts with some staff and did recruit and retrain nurses - Despite good motives, Employer in breach of Section 6(1) of *The Labour Relations Act*.

UNFAIR LABOUR PRACTICE - Bargaining Directly with Employees - Union included Province as respondent in application arguing Province, as the primary funder of health care, had involved itself in the matter - Assuming the role of "quasi-mediator" did not constitute Province as being guilty of an unfair labour practice - No *prima facie* case.

The Employer encountered difficulty in recruiting and retaining staff to work in its health facility, which was located in a remote northern community. It approached the Union, but the Union was not prepared to re-negotiate with the Employer. Similar issues faced most bargaining units, and the Union was adamant that there would be only "central table" bargaining. Since the Union refused to talk, the Employer decided to offer

to pay a "signing bonus", with a further promise of a "bonus" at the expiration of one year and it increased the salary scale being paid to nurses. The Union then filed an application for a Board Ruling, alleging that the Employer and the Province of Manitoba were interfering with the administration of the Union, and, in particular, had violated section 6(1) of ***The Labour Relations Act***. The Union acknowledged that the Province did not have any direct negotiations with the parties but, nevertheless, the Province, as the primary funder of health care, had involved itself in the matter and, as it ultimately would be responsible for any additional costs.

Held: The Board did not accept that the Province was party to the unfair labour practice. The representatives of the Province had no direct or indirect contact with the bargaining unit or its members. Assuming the role of "quasi-mediator" did not constitute the Province as being guilty of an unfair labour practice. The Board held that the application did not contain a *prima facie* case against the Province and dismissed the application as it related to the Province.

While the Board was appreciative of the problems confronting the Employer, the consideration of motive is applicable only to the penalty or remedy imposed. It is not an excuse for breaching the provisions of the legislation, which does not make any provision for consideration of extenuating circumstances. While the Employer did not consciously attempt to undermine the Union, it did enter into separate written contracts with some of its staff and did recruit and retrain nurses by direct negotiation. According, it was in breach of ***The Labour Relations Act*** and had committed an unfair labour practice. In considering the remedy, the Board noted the Employer attempted to negotiate with the Union and then, when unsuccessful, it sought the mediative efforts of the Province. The Board ordered that the Employer cease and desist its practice of negotiating terms and conditions of employment with individuals and refrain from entering into any further individual contracts. Subsequent to the Board issuing the Order, the Union requested clarification on whether the order required the Employer to stop paying the superior benefits they agreed to provide in the contracts they signed with the nurses. The Board responded that it had intended that its Order would apply only to further individual contracts or incentives entered into or granted outside of the Collective Agreement and **not** to those which have already been granted and which were in place.

Marusa Marketing Inc. - and - United Food & Commercial Workers, Local 832
Case No. 624/00/LRA
September 28, 2001

REVIEW AND RECONSIDERATION - CHARTER OF RIGHTS - EMPLOYER - Freedom of Speech - Employer Communications - Captive Audience - Employer Interference - Expanded panel confined its role to defining and clarifying policy issues on employer communications to employees and to what extent employer's freedom of speech is fettered by the provisions of *The Labour Relations Act*.

The Board dismissed the Union's applications for certification and for unfair labour practices. Subsequently, the Board granted the Union's application for review and reconsideration, which was heard by an expanded panel of five. The expanded panel confined its role to defining and clarifying the policy issues with respect to employer communications to employees and to what extent employer's freedom of speech is fettered by the provisions of *The Labour Relations Act*.

Held: Section 6(2) of the *Act* deemed that certain employer communications, including statements that it objected to unions or to the union, was deemed to be interference with the formation of a union. In 1992, Section 6(2) was repealed. The Board was of the view that the absence of such a deeming provision, however, did not limit its discretion to consider such a statement to be employer interference and an unfair labour practice in a particular case. Section 32 of the *Act* expressly states that the protection for free speech does not apply if the person expressing the views interferes with the formation or selection of a union. The *Act* does not restrict to the same degree employer communications at other times. Therefore, freedom of speech protection of Section 32 does apply at times other than the organizational period, subject to other prohibitions against intimidation, coercion, threats or undue influence. The Board has a long-standing position that while an employer is free to not want a union, it is not free to profess or proclaim its negative views of the union or unionization in general to the employees. The test to assess whether the communication should be considered interference is not the actual effect on any particular employee. The onus on the union is to satisfy

the board that viewed objectively, the average employee would likely be negatively influenced against the union and not to establish that the communication had an actual negative effect on any employee. If the communications were found to constitute interference, the Board must then ask if the communications were saved by the qualifications in Section 6(3)(f) that the statements were fact or opinions reasonably held with respect to the employer's business. The Board must also scrutinize statements made at employer meetings with employees in the same way it would examine statements made in writing. Also, statements made at captive audience meetings should be given a strict level of scrutiny as innocent statements made in written form may take on a more ominous aspect if delivered in a compulsory meeting. Finally, the Board noted that Sections 32(1) "freedom of speech" protects employees' rights to discuss the union or matters related to the union during business hours, unless as per Section 33(2) the ongoing operation of the workplace is disrupted.

Addendum to Reasons: Vice-Chairperson, J.M. Chapman, Q.C., noted that the Union had alleged that the decision of the original panel did not follow established Manitoba Labour Board policy wherein discretionary certification automatically follows the commission of an unfair labour practice. At the time of the hearing only 2 or 3 discretionary certificates had been ordered, a number which did not establish a "policy". He also was of the opinion that the majority minimized the effect of Section 32 of the *Act*. He stated that freedom of speech is not only a fundamental right, but is now enshrined in the legislation. It should not be abrogated unless there is clear cogent and convincing evidence. Most significantly, he felt the Union incorrectly interpreted the original panel's decision as compelling the Union to call witnesses to prove that they were detrimentally affected by the actions of the Employer. There is not any responsibility on a union to call a witness in a reverse onus situation. However, one cannot disregard the fundamental and basic principle of the law of evidence that, once a party calls a witness, then the party is bound by the evidence of that witness. To disregard or to minimize truthful testimony because it does not support the expectations of the party calling that witness is contrary to the long established principles of the law of evidence. With respect to "captive audiences" and/or the "letters" and/or the "public address announcements", the Board is faced with a case where the evidence is that the alleged unfair labour practices had no affect on the witnesses. When an aggrieved party calls evidence, the vast preponderance of which clearly establishes beyond doubt that the alleged violations had absolutely no affect, then the Board is hard-pressed to conclude that the employees did not have the ability to express their wishes concerning unionization, free of influence by the Employer.

Mr. E. Huebert, Board Member, agreed with the comments made by Mr. Chapman.

Elite Holdings Inc. t/a Academy Towing, Kildonan Towing, Eddie's Towing -and – Larry Robinson
Case No. 559/01/LRA
October 23, 2001

EMPLOYEE - INDEPENDENT CONTRACTOR - Little weight given to agreement Applicant signed declaring he was an independent contractor - Board looks at substance of employment relationship and determined that Employer exercised complete control over Applicant - Held Applicant was an employee under *Employment Standards Code*.

UNFAIR LABOUR PRACTICE - Applicant terminated for refusing to continue working after working 13 hour shift - Employer violated Section 7(h) of *The Labour Relations Act* for terminating an employee for exercising statutory right to refuse to work overtime as per Section 16 of *The Employment Standards Code*.

The Applicant had operated his own towing business before becoming a driver for the Employer. On the day in question, he had worked 13 hours when the Employer asked him to take another call. The Applicant advised he was too tired to work longer. The Employer fired him and withheld his pay for the previous four weeks. The Applicant engaged the services of a collection agency with respect to the unpaid wages. The Employer responded by paying the earnings less amounts for a parking ticket, repairs and interior cleaning. The Applicant also filed a complaint with the Employment Standards Branch which determined he was an independent contractor and therefore not covered by the *Code*. As well, pursuant to section 93 of the *Code*, the Branch would not proceed with the claim as the claimant had taken other action to collect the wages claimed. The Applicant then filed an application for an unfair labour practice under section 7(h) of *The Labour*

Relations Act claiming he was terminated for exercising his statutory rights to refuse to work overtime as per section 16 of *The Employment Standards Code*. The Employer admitted that the termination was for refusing to continue to work, but was of the view that the Applicant was an independent contractor, and therefore not protected by *The Employment Standards Code*. It submitted the Applicant had signed an agreement declaring that he was an independent contractor. He was paid a commission, but he was responsible to submit his income tax and other statutory remittances. He also paid for gas and car washes and signed a non-competition agreement which prohibited him from performing similar work on a self-employed basis or for any other employer.

Held: The Board found, without doubt, the Applicant was an employee within the meaning of the *Code*. It gave little weight to the documents he was required to sign. Rather it looked at the substance of the relationship and found the Employer exercised complete control over the Applicant. He worked the hours determined by the Employer and provided services to customers dispatched by the Employer. Serving former customers did not support the view that he was an independent contractor as those customers were now *current* paying customers of the Employer. It also noted that payment by commission was definitely not a factor to determine employment status. Given the Applicant was found to be an "employee", the Board ruled the Employer breached the overtime provisions of the *Code*. It also committed an unfair labour practice under section 7(h) of *The Labour Relations Act* for terminating an employee for exercising his rights under the *Code*. As provided by Section 31(4) of the *Act*, the Board ordered compensation representing the shortfall between what the Employer actually paid him after the intervention of the collection agency and his earned commissions. The Employer did not have any legal right to withhold any amount with the exception of the deduction for fuel. The Board raised concerns about the processes which led to this application. The employment standards officer made no Order, and therefore there was nothing for the Applicant to appeal. The officer invoked section 93 of the *Code* which provides that the Director may refuse to accept or investigate, or to continue to investigate, a complaint if the applicant is proceeding with other action. In the Board's view, using a collection agency is not "proceeding with other action" which it found to mean the pursuit of a legally enforceable order of a court, tribunal, arbitrator or other adjudicator.

J.C. Foods Ltd. - and - United Food & Commercial Workers, Local 832
Case Nos. 631/00/LRA & 183/01/LRA
November 20, 2001

DISCRETIONARY CERTIFICATION - VOTE - UNFAIR LABOUR PRACTICE - Intimidation - Employees who returned to work as remedy for unfair labour practices required to take breaks with supervisor on the day before and the day of representation vote - They also were assigned work different from what they had performed prior to their lay-off and in isolation from other employees - Purpose of keeping Employees isolated was to limit opportunity to talk to other employees and to influence how other employees voted - True wishes of the employees could not be ascertained by representation vote and Union had evidence of adequate membership support - Discretionary certificate issued.

The Employees, whom had been laid off, were returned to work as remedy for certain unfair labour practices. They were required, at the direction of their supervisor, to take their coffee and lunch breaks with her, on the day before and the day of the representation vote. They also testified that work, which was assigned to them, was different than what they had performed prior to their lay-off. Further, they performed their jobs in isolation of other employees. As well, they continued to work when all the other employees were allowed to leave early. The Employer explained this was because electricians performing work in the plant required that production cease early. The Union argued that as a result of these actions, the Board would not be able to ascertain the true wishes of employees and a discretionary certificate should be issued.

Held: The Board found that the Employer did isolate the Employees on their return to work by requiring them to take their coffee breaks and lunch breaks with their supervisor. Further, having these three employees work at a table by themselves when the common practice was to have six employees at a table was significant. The supervisor's explanation for this action was not sufficient, particularly when these employees had not been required to take breaks in this fashion before the lay-off and after the vote. Keeping those employees whom had been returned to work under the watchful eye of management ensured for all practical

purposes that there would be little or no opportunity to talk to other employees. In addition, it would not be lost on other employees that the Employees were being treated differently both in the timing of their breaks, with whom they took their breaks with and with whom they stood and worked. The Board was satisfied that the Employer had committed unfair labour practices contrary to the *Act*. None of the remedies proposed by the Employer would remove the influence that these circumstances had on the employees. Accordingly, the Board determined that the true wishes of the employees could not be ascertained by way of the representation vote and the Union had evidence of membership support adequate for the purposes of collective bargaining. Therefore, it ordered that a discretionary certificate be issued.

Burntwood Regional Health Authority - and - Manitoba Nurses' Union,
Case No. 762/00/LRA
December 7, 2001

UNFAIR LABOUR PRACTICE - REMEDIES - Bargaining Directly with Employees - Board ordered Employer to cease and desist from offering tuition reimbursement allowances and rental subsidies to nurses in remote northern communities - Board is aware of difficulty with recruitment and retention of nurses, but continuing to allow any monies or benefits to be paid under the individual contracts negotiated with bargaining unit members would undermine the Union's exclusive authority to represent the nurses in the unit.

The Employer offered to provide tuition reimbursement allowances up to $14,000 for nine nurses and the repayment of a student loan for one nurse in order to retain their services. The Employer also paid a rental subsidy to two nurses in remote northern communities. The Union objected to these transactions and filed an application alleging that the Employer had committed an unfair labour practice contrary to section 6 of *The Labour Relations Act* by entering into individual contracts of employment with existing and/or prospective members of the Applicant's bargaining unit.

Held: The Board held that the Employer had committed an unfair labour practice contrary to section 6 of *The Labour Relations Act* by entering into individual contracts of employment with existing and/or prospective members of the Applicant's bargaining unit. While the Board is aware of the difficult circumstances which the Employer finds itself experiencing in regard to recruitment and retention of nurses, continuing to allow any monies or benefits to be paid under the individual contracts negotiated with bargaining unit members would undermine the Union's exclusive authority to represent the nurses in the unit. Board ordered Employer to cease and desist its practice of negotiating terms and conditions of employment with individuals without consent of the Union.

Integrated Messaging Inc. - and - United Food & Commercial Workers, Local 832
Cases No. 100/00/LRA & 136/00/LRA
December 12, 2001

UNFAIR LABOUR PRACTICE - Decertification - Employer Interference - Union claimed demotion of floor managers and their speedy return to bargaining unit as senior supervisors 11 days after decertification application filed was for them to promote decertification - Demotions suspicious, but no evidence that Employer instigated, encouraged or improperly influenced the return to bargaining unit.

PETITION OF OBJECTION - DECERTIFICATION - Voluntariness of petition - Senior supervisors demoted from out-of-scope manager positions were not considered management in terms of unfair labour practice allegations, but given nature of their jobs, other employees may perceive them to be management - Supervisors' signatures discounted from petition as well as any employee signing after them as they could have inferred petition was endorsed by management.

PRACTICE AND PROCEDURE - PETITION OF OBJECTION - Voluntariness of petition implied by *The Labour Relations Act* - Petition tainted as it did not comply with unwritten requirement to have employees' signatures witnessed; the Applicants did not possess petition at all times; petition was

circulated at the workplace; petition did not state that the employees signing it were appointing the Applicants to represent them; and Applicant delivered petition to the Board while scheduled to work which could appear that petition was endorsed by management - Board not satisfied 50% of the affected employees voluntarily supported the application - Application for decertification dismissed.

Following an application for decertification, the Union filed an application alleging the Employer breached sections 6(1) and 17 of *The Labour Relations Act*. Eleven days before the decertification application was filed, two individuals, who six months earlier had been promoted to out of scope positions as "floor managers", both returned to the bargaining unit as "senior supervisors". A day after the "reassignment" both signed the petition for decertification. A week later, one circulated a letter to the employees attacking the Union. The Union alleged the purpose of the demotion was for the two individuals to promote the decertification. They explained their decision to return was influenced by the collective agreement which provided that an employee could return to the bargaining unit within six months, which occurred at the same time as the application was filed.

Held: The Union's suspicions were understandable given the creation of the "senior supervisor" positions, the reassignments to them, and the related correspondence, took place very quickly. However, the evidence did not establish that the Employer instigated or encouraged or otherwise improperly influenced the employees to take the action they did. The Board found that the individuals made their decision independently. Therefore, it held on the balance of probabilities that the Employer did not interfered with the Union.

The Board found that the evidence did not indicate management authority and functions which must be present to exclude the individuals from the bargaining unit on the basis that they exercised management functions primarily. While the Board found that they should not be considered to be management or agents of management in terms of the unfair labour practice allegations, it was satisfied that the average employee would perceive these two individuals to be managerial. They were called managers, they had business cards and an office and they participated in disciplinary meetings and signed disciplinary documents as management representatives. The Board was of the view that it should discount the signature of any employee who is perceived to be managerial. In addition, the support of persons who signed the petition after those individuals was not counted as the inference could be drawn that an employee would think management endorsed the petition and this could affect the employee's decision. While no specific rule exists in *the Manitoba Labour Board Rules of Procedure* requiring signatures be witnessed, most applications for decertification comply with the unwritten requirement by including a witness's signature beside each employee's signature. Other factors that tainted the voluntariness of the petition were that the Applicants did not have possession of the petition at all time, the petition was circulated at the workplace, the petition did not state that the employees signing it were appointing the Applicants to represent them, and one of the Applicants delivered the petition to the Board offices when she was scheduled to work which could appear to other employees as an indication that the petition was blessed by management. Therefore, the Board was not satisfied that 50% of the affected employees voluntarily supported the application. While the *Act* did not state expressly the voluntariness of a petition, it is implied. As a result, the Board dismissed the application for decertification.

Alpine Interiors Ltd. - and - Alpine Drywall and Plastering (Manitoba) Ltd. - and - QSI Interiors Ltd. - and - Manitoba Regional Council of Carpenters, Lathers, Millwrights & Allied Workers, L. 343
Case No. 389/01/LRA
February 15, 2002

SUCCESSORSHIP - Sale of Part of Business - Union claimed Owner sold part of Alpine to QSI - Owner's sale of his shares and resignation of his directorship of QSI marked a decrease in his involvement in QSI - Two employee going to work for QSI and sale of some equipment to QSI not determinative of sale of a business - Contractor releasing Alpine from its obligation as subcontractor and then awarding contract to QSI was solely within the contractor's discretion - Movement of that contract did not amount to the sale of a business - Application dismissed.

The Union requested the Board declare that Alpine had sold part of its business to QSI and that it was the bargaining agent for those employees of QSI set out in the collective agreement between Alpine and the Union. The principal owner ("Owner") of Alpine owned 26% of the shares of QSI and had been involved in

QSI for over 30 years. Three years before the application was filed, QSI expanded its operations in Manitoba. Around that time the Owner advised the younger shareholders of QSI that he wanted to retire, but they were not interested in buying Alpine. He decided to wind down Alpine after he could not find a buyer. The Owner then sold half of Alpine's equipment to QSI. He did not sell Alpine's account receivables, customer list, goodwill, inventory, real property or leasehold improvements to QSI or anyone else. After Alpine wound down operations, the majority of its 50-60 employees went to other companies. Only one of its key employees was hired by QSI. Just before the company wound down, it had been awarded some subcontracting for work. The Owner decided to have the contractor cancel the contract since Alpine would not be able to fulfill its obligations. He asked that the contract be awarded to QSI. The Union submitted that the Owner wound down Alpine at the same time QSI started its business in Manitoba in earnest. Further, the Owner's persuasion of the contractor to transfer the contract from Alpine to QSI and the movement of key personnel for Alpine to QSI all amounted to a transfer of part of Alpine's business.

Held: The Board found that the Owner had a continuing involvement with QSI at the same time as he was running Alpine. His decision to wind down Alpine and the subsequent sale of his shares and resignation of his directorship of QSI marked a decrease in his involvement in QSI. The Owner was implementing his decision to wind down towards retirement. While there were a couple of employees who went to work for QSI and while some equipment was sold to QSI, these are not determinative of the sale of a business in these particular circumstances. The contract was not the Owner's to transfer. The contractor dealt with the contract and releasing Alpine from its obligation and then determining where the contract would be awarded was solely within the contractor's discretion. On the facts before the Board, the movement of that contract did not amount to the sale of a business as contemplated by the *Act*. Therefore, the application was dismissed.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT COURT DECISIONS

Faroex -and - United Food & Commercial Workers Union, Local 832
Court of Queen's Bench of Manitoba
Manitoba Labour Board Cases No. 692/99/LRA and 436/00/LRA
Docket Nos. CI 00-01-19665
Heard by Justice Beard
Delivered April 20, 2001

The Employer applied for judicial review of a finding by the Manitoba Labour Board that the Employer did not comply with section 22(1) of *The Labour Relations Act* and thereby committed an unfair labour practice. At the Board hearing, the Union Representative testified that he attended the Employer's premises and requested a plant tour, stating that he was there simply to observe. He was not at the plant for any reason related to the *Act*, but rather he was there to conduct surveillance with respect to health and safety issues at the plant.

Held: Justice Beard stated that the standard of review to be applied in this case was that of "patently unreasonable", that is, did the Board make a patently unreasonable error of law in making its decision. The standard of review did not entitle her to overturn the decision of the Board merely if it is wrong, as the level of deference gives the Board the "right to be wrong". It is only when its interpretation cannot be rationally supported by the relevant legislation that the decision becomes patently unreasonable, and therefore, subject to review. Section 22(1) clearly states that the union representative is to have access for the purpose of communicating with any employee in the unit with respect to any matter relating to the *Act* or a collective agreement. She noted that the Union Representative was not at the plant for the purpose of communicating with an employee for any purpose relating to the *Act*. Given the visit was not one for which the Employer was required to grant access under the legislation, the Employer could not have breached the legislation. Therefore, the Board was in error in concluding that the Employer committed an unfair labour practice. There is nothing in that section that gives the union the right to enter the employer's premises for any purpose other than to communicate with a member of the bargaining unit, and there is nothing ambiguous in the legislation which allows for any other interpretation. The Board, in coming to the conclusion that it had, was not interpreting the existing legislation liberally and broadly, but rather was rewriting. Justice Beard concluded that, in extending the legislation as it had, the Board had acted in a manner that was patently unreasonable. Therefore, she ordered that the decision of the Board be quashed

Protect-A-Home Services Inc. - and - Craig Heber
Court of Appeal of Manitoba
Manitoba Labour Board Cases No. 423/99/PWA
Docket Nos. AI 01-30-04866
Heard by Justice Monnin
Delivered July 4, 2001

The Employer filed a letter with the Director of the Employment Standards Division disputing the terms of its order and requesting a referral to the Board for a hearing. The Employer failed to accompany his request with a deposit as required by section 8(12.2) of the *Act*. The Director wrote the Employer informing it that a deposit should have accompanied the referral request and that the Director was extending the time to pay. The Employer then paid the deposit. At the Board hearing, the Employee alleged that because the deposit had not been paid at the time of requesting the referral, and that no extension of time had been requested within the initial time set for requesting such a referral, the matter was not properly before the Board. The Board issued an order finding that it had the jurisdiction to determine whether the referral from the Employment Standards Division was proper. It found that the Director's discretion had to be exercised during the initial appeal period and as it was not, the matter was then not properly before it. The Employer filed an appeal to the Court of Appeal which granted leave to appeal on two questions of law. First, did the Manitoba Labour Board err in finding that it had jurisdiction to determine whether a referral from the Employment Standards Division was proper? Second, did the Board err in finding that the referral in this matter was not made in accordance with the statutory provisions of *The Payment of Wages Act*?

Held: Justice Monnin stated that the Board was mistaken that the *Act* provided an extension of time must be applied for within the initial time stated to request a referral. All that the *Act* provides, as per section 8(12), is that a request for a referral must be made within seven days of receiving the order "*or within such further period of time as the director may allow*". Justice Monnin stated that the Board is entitled to ensure itself that the deposit monies have been paid and that the request for a referral has been made within the prescribed time limits, or that there has been an extension of time granted within which to perfect a request for a referral. However, without a specific statutory authorization the Board has no jurisdiction to inquire as to how or why the Director might have exercised his discretion. If a party to the proceedings under the *Act*, whether an employer or an employee, feels that the Director has not exercised his discretion judicially, the matter is to be resolved by taking an application for judicial review before a judge of the Court of Queen's Bench. It is not within the jurisdiction of the Board to consider the exercise of such discretion. Therefore, Justice Monnin allowed the appeal and declared the Board's order to be a nullity.

AOV Adults Only Video - and - Manitoba Labour Board - and - the Director of Workplace, Safety & Health
Court of Queen's Bench of Manitoba
Manitoba Labour Board Case No. 431/99/WSH
Docket Nos. CI 01-01-21429
Heard by Justice Beard
Delivered March 4, 2002

The Manitoba Labour Board had upheld an order of the Director of Workplace Safety & Health which had affirmed an improvement order made by a safety and health officer. The Employer applied for an order of *certiorari* to set aside the decision of the Board and to declare the improvement order invalid. Before deciding on the merits, the Court was asked to decide on three preliminary matters:

i. whether to strike the whole of the affidavit filed by the applicant in support of the application on the basis that the alleged errors by the Board are intra-jurisdictional, in that they relate to matters that are within the exclusive jurisdiction of the Board to hear and determine. Being that the errors are intra-jurisdictional, the respondents argued that the applicant is not entitled to file any additional evidence, but was limited to relying only on the record;
ii. if the affidavit was allowed to be filed, whether to expunge portions of the affidavit; and

iii. whether the record of the Board includes all exhibits filed at the Board hearing, or at least a list of those exhibits

Held: Madame Justice Beard decided the three preliminary questions as follows:

i. the applicant raised several grounds of review in which it alleged that the Board exceeded its jurisdiction or acted without jurisdiction. Because the allegation is jurisdictional in nature, the applicant is entitled to file affidavit and/or extrinsic evidence in support of its allegations that the Board acted outside of its jurisdiction and that its decision is patently unreasonable;

ii. portions of the affidavit that were worded as legal argument were expunged. Paragraphs relating to events that occurred after the Board hearing were found to be not relevant to the judicial review and were expunged. Justice Beard did not expunge statements based on the deponents personal knowledge of window coverings as he had a working knowledge of the laws in Manitoba regarding same and therefore the statements were not opinion evidence that he was not qualified to offer; and,

iii. the record of the Board consists of the initiating document, the pleadings and the adjudication and reasons, but not the evidence of the supporting documents except those included in the reasons. The record of the Board does not include any of the documents considered by the Board or any exhibits, other than those incorporated into its decision, and does not include a list of exhibits from the hearing before the Board

TABLE 1

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

	Cases Carried Over	Cases Filed	Total	Disposition of Cases				Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
				Granted	Dismissed	Withdrawn	Did Not Proceed		
Application for Certification	9	44	53	36	7	5	0	48	5
Application for Revocation	1	19	20	12	3	2	0	17	3
Application for Amended Certificate	128	45	173	160	0	2	0	162	11
Application re: Unfair Labour Practice	38	58	96	12	22	41	1	76	20
Application for Board Ruling	16	18	34	4	1	11	0	16	18
Application for Reconsideration	6	11	17	0	15	0	0	15	2
Application for Successor Rights	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application for Termination of Barg. Rights	2	0	2	1	0	0	0	1	1
Application pursuant to Section 10(1) [1]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 10(3) [2]	0	10	10	10	0	0	0	10	0
Application pursuant to Section 20 [3*]	3	20	23	0	11	5	0	16	7
Application pursuant to Section 22 [4]	1	1	2	0	0	2	0	2	0
Application pursuant to Section 58.1 [5]	0	1	1	0	0	0	0	0	1
Application pursuant to Sec. 69,70 [6]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 76(3) [7]	3	8	11	4	1	3	0	8	3
Application pursuant to Section 87(1) [8]	2	13	15	7	0	5	0	12	3
Application pursuant to Section 87.1(1) [9]	0	2	2	0	0	2	0	2	0
Application pursuant to Section 115(5) [10]	0	22	22	7	0	14	0	21	1
Application pursuant to Section 132.1 [11]	0	2	2	1	1	0	0	2	0
Referral for Expedited Arbitration**	14	101	115	-	-	-	-	98	17
TOTALS	223	375	598	254	61	92	1	506	92

[1] When an Application for Certification is filed with the Board, changes in conditions of employment cannot be made without the Board's consent until the Application is disposed of.

[2] Within the first 90 days following certification of a union as a bargaining agent, strikes and lockouts are prohibited, and changes in conditions of employment cannot be made without the consent of the bargaining agent. Applications under this section are for an extension of this period of up to 90 days.

[3] Duty of Fair Representation

[4] Access Agreements

[5] Business coming under provincial law is bound by collective agreement

[6] Complaint re ratification vote

[7] Religious Objector

[8] First Collective Agreement

[9] Subsequent agreement to first collective agreement

[10] Request for the Board to appoint arbitrators

[11] Disclosure of information by unions

* Statistical correction – Section 20 application should be reflected in Unfair Labour Practices

** See Table 4

TABLE 2

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT RESPECTING CERTIFICATES ISSUED

(April 1st, 2001- March 31st, 2002)

TYPE OF CERTIFICATE ISSUED	NUMBER OF CERTIFICATES ISSUED	NUMBER OF EMPLOYEES AFFECTED
New Certificates	36	1,236

TABLE 3

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT RESPECTING REPRESENTATION VOTES

(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

TYPE OF APPLICATION INVOLVING VOTE	Number of Votes Conducted	Number of Employees Affected by Votes	Applications GRANTED After Vote	Applications DISMISSED After Vote	Applications Withdrawn After Vote	Outcome Pending
Certification	11	956	6	4	1	0
Revocation	6	140	5	1	0	0
Termination of Bargaining Rights	1	8	1	0	0	0
Board Ruling	1	140	1	0	0	0
Urban Health Care[1]	2	210	0	0	0	2
Other votes[2]	1	1,129	N/A	N/A	N/A	N/A

[1] Urban health care bargaining unit restructuring "preliminary" determination votes.

[2] Board supervised vote on an employer's final contract offer; conducted at the joint request of the affected parties.

TABLE 4

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT RESPECTING REFERRALS FOR EXPEDITED ARBITRATION

(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Cases Carried Over	Number of Referrals Filed	TOTAL	Number of Cases Mediator Appointed	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
				Settled by Mediation	Settled by Parties	Settled by Arbitration	Declined	Withdrawn		
14	101	115	48	46	27	12	4	9	98	17

TABLE 5

STATISTICS RELATING TO HOURS OF WORK EXEMPTION REQUESTS PURSUANT TO THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE

(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Rulings Made	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to The Employment Standards Code re: Hours of Work exemptions	9	321	330	304	2	8	314	16

TABLE 6

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE PAYMENT OF WAGES ACT

(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Cases Not Proceeded With	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 8	19	2	21	3	14	1	18	3

TABLE 7

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT

(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 35	0	0	0	0	0	0	0

TABLE 8

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
(May 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 96(1)	23	43	66	34	13	47	19

TABLE 9

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE VACATIONS WITH PAY ACT
(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Plant Vacation Shutdown	2	0	2	0	0	0	2

TABLE 10

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Decisions/ Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Application for Remedy of Alleged Discriminatory Action	3	11	14	6	8	14	0
Application for Appeal of Director's Order	2	8	10	2	7	9	1

TABLE 11

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE ESSENTIAL SERVICES ACT BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 8	0	0	0	0	0	0	0

TABLE 12

FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED
(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31, 2002
Pending from Previous Reporting Period:				
General Teamsters Local Union 979	Winnipeg Forest Products, Inc.	January 25, 2001	Board imposed first collective agreement	Expiry date: May 10, 2002
International Alliance of Theatrical Stage Employees Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, its Territories and Canada, Local 63	Prairie Theatre Exchange	January 30, 2001	Parties voluntarily entered into a collective agreement	Expiry date: March 31, 2004
New Applications this Reporting Period:				
Canadian Union of Public Employees, Local 1543	Garderie Les Petits Amis Day Care Inc.	April 6, 2001	Board imposed first collective agreement	Expiry date: July 8, 2002
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Sobeys West, a Division of Sobeys Capital Inc. operating as Price Chopper	July 3, 2001	Board imposed first collective agreement	Expiry date: August 30, 2002
United Steelworkers of America	Cantalk Canada Inc.	July 9, 2001	Board imposed first collective agreement	Expiry date: Sept. 3, 2002

TABLE 12
FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED (continued)
(April 1st, 2001 - March 31st, 2002)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31, 2002
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Sodexho Marriott Services of Canada (Boeing facility)	July 19, 2001	Board imposed first collective agreement	Expiry date: Sept. 18, 2002
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Emerald Foods Ltd. trading as Bird's Hill Garden Market IGA	August 3, 2001	Board imposed first collective agreement	Expiry date: October 4, 2002
Service Employees International Union, Local 308	Gimli Recreation Authority	August 17, 2001	Parties voluntarily entered into a collective agreement	Expiry date: Sept. 30, 2004
International Union of Operating Engineers, Local 987	Winnipeg Housing Rehabilitation Corporation	August 17, 2001	Parties voluntarily entered into a collective agreement	Expiry date: October 10, 2003
International Union of Operating Engineers, Local 987	Rural Municipality of Odanah and Rural Municipality of Minto	August 30, 2001	Board imposed first collective agreement	Expiry date: October 30, 2002
Canadian Union of Public Employees, Local 4434	Holy Cross School Inc.	October 18, 2001	Parties voluntarily entered into a collective agreement	Expiry date: January 10, 2004
Canadian Union of Public Employees, Local 1543	Seven Oaks Child Care Centre Inc.	November 1, 2001	Parties voluntarily entered into a collective agreement	Expiry date: June 30, 2002
International Union of Operating Engineers, Local 987	Winnipeg Regional Health Services (Health Sciences Centre)	February 15, 2002	Pending	
Canadian Union of Public Employees, Local 745	Rural Municipality of Kelsey	March 1, 2002	Pending	
International Union of Operating Engineers, Local 987	Winnipeg Regional Health Authority	March 11, 2002	Pending	

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
259 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 15, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 1
REVIEW AND RECONSIDERATION

Subsection 143(3) of ***The Manitoba Labour Relations Act***, C.C.S.M. Cap. L10 vests in the Manitoba Labour Board the statutory authority to, "review, rescind, amend, alter or vary any decision, order, direction, declaration or ruling made by it, and to, "rehear any matter if it considers it advisable to do so."

Pursuant to subsection 17(1) of ***Manitoba Regulation 184/87R*** passed under ***The Labour Relations Act***, where an application is made to the Board under subsection 143(3) of the ***Act***, the applicant shall, in addition to compliance with the requirements of section 2 of the ***Regulation***:

a. file a concise statement of any new evidence, with such evidence being verified by statutory declaration;

b. file a statement explaining when and how the new evidence became available and the applicant's reasons for believing that the new evidence so changes the situation as to call for a different decision, order, direction, declaration, or ruling; and

c. in the absence of any new evidence, file a concise statement showing cause why the Board should review or reconsider the original decision, order, direction, declaration, or ruling.

The Board takes this opportunity to express to parties coming before it on such matters that it will expect compliance with both the letter and spirit of the ***Regulation***. The particulars of the statement to be filed with the Board must clearly set out those features which would justify an exercise of the Board's discretion. If the request for reconsideration involves a matter other than the introduction of new evidence, the "reasons" for such request must include a statement of the arguments to be advanced on the merits with respect to how the original decision was in error and why it should be reviewed, rescinded, etc.

The Board, as a result of receipt of materials under subsection 17(1) of the ***Regulation***, shall assume that the applicant has stated the basis for the appeal in its submission. If reasons for review or reconsideration bear no merit therein, the Board may dispose of the request and dismiss same without the holding of a hearing, as it may do under the statute and regulations.

As to the substance of a request for review, reconsideration, etc., the Board takes this opportunity to advise, and without restricting the generality of the foregoing, that favourable consideration to an application for reconsideration may be given in, but not limited to, the following circumstances:

a. if there was no hearing in the first instance and a party subsequently finds that the decision turns on a finding of fact which is in controversy and on which the party wishes to adduce evidence;

b. if a hearing was held and certain crucial evidence was not adduced for good and sufficient reasons, i.e. where this evidence could not have been obtained by reasonable diligence before the original hearing;

c. if the Order made by the Board in the first instance has operated in a unanticipated way, i.e. having an unintended effect on this particular application;

.../2

d. if the original decision turned on a conclusion of law or general policy, which law or policy was not properly interpreted by the original panel, or whether the decision is inadvertently contrary to earlier Board practice; and

e. where the original decision sets a precedent that amounts to a significant policy adjudication.

The Board hastens to add, however, that its exercise of the power of reconsideration will turn on the facts and circumstances of the particular case before it.

As to the manner and composition of panels that may be expected to deal with requests for review and reconsideration, the Board adopts the following general principles to guide itself in these matters;

a. cases that raise issues of an evidentiary nature will go to a quorum that made the original findings a fact;

b. cases that allege breaches of the rules of natural justice may be reviewed by the original panel or by a different panel, or may be declined review by the Board depending on the nature of the allegation, i.e. procedural irregularity such as failure to transmit to other parties one party's submissions. More substantive matters such as bias would, in most cases, more properly be dealt with by the Courts; and

c. cases involving interpretations of the law or matters of Board policy will ordinarily, although not necessarily, go to an expanded panel of the Board including the members of the original quorum.

In all cases, the review request initially would be reviewed by the Chairperson, who, after the appropriate consultation, would determine the method of review, if any, to be implemented.

The Board points out that these principles are to be considered as general statements of Board practice and procedure and are not to be considered as inflexible, such as to prevent the Board from acting in accordance with the circumstances of the particular case before it and in the exercise of the discretion which it possesses pursuant to its broad powers of review under the ***Act***.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 15, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 2
RULE 28

This practice note will confirm the Manitoba Labour Board's general policy regarding its application of Rule 28, when ascertaining whether an individual is considered to be an employee for the purposes of determining membership support in an application for certification situation.

This situation normally arises only when we are dealing with an employer who employs full-time and part-time employees. Once it has been determined that a complement of part-time employees exists, a Board Officer conducts a review of the payroll records for the twelve weeks immediately prior to the date of application. This report is filed with the Board for a determination of employee status pursuant to Rule 28 of the ***Manitoba Labour Board Rules of Procedure***.

Those individuals who normally fall within the employee definition are those who appear on a work schedule and who work all or most of the twelve weeks reviewed by the Board. An example would be an employee who works two days per week for four hours per day. Neither the days nor the hours worked need be the same each week. A person who falls within the above pattern would, in most cases, be determined to be an employee for the purposes of Rule 28.

In situations where a person works sporadically, as indicated in the example below, the person, in most cases, would not be deemed to be an employee for the purposes of Rule 28.

Week 1	**Week 2**	**Week 3**	**Week 4**	**Week 5**	**Week 6**	**Week 7**	**Week 8**	**Week 9**	**Week 10**	**Week 11**	**Week 12**
On	On	Off	Off	On	Off	Off	On	On	Off	Off	On

Clearly, these are general applications of Rule 28 and may be modified in specific situations dealing with a unique industry or employment situation. We trust this information will be of assistance to the community.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

December 13, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 3
ADJOURNMENTS AFFECTING CONTINUATION OF PROCEEDING

The Manitoba Labour Board is concerned with the increasing incidents of applications where the initial dates set aside for hearing are not sufficient to conclude the proceeding. Delays such as these are not in the best interest of either party to a dispute.

In the past, the Board has attempted to accommodate by setting continuation dates that are agreeable to both parties and their respective counsel. Our recent experience in this area has shown that the continuation dates, in our opinion, are being set far in excess of what we consider a reasonable period of time.

The other area of concern is that when dates are established they are usually sporadic, therefore, further complicating the continuity of the proceeding in regards to the presentation of witnesses and their respective testimony. Accordingly, we will be instituting the following procedures:

1. The Board's office, whenever possible, should be notified by counsel as to the anticipated length of the proceeding.

2. In situations where adjournments are necessary and the parties cannot agree on continuation dates that are within what the Board considers a reasonable period of time, the Board will set dates on a pre-emptory basis.

It is the Board's opinion that the expeditious resolution of labour relations disputes tends to reduce friction and disharmony in the workplace.

Your anticipated co-operation will not only be greatly appreciated by the Board, but by the parties directly affected by the proceeding before the Board.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

REVISED January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 4
THE CERTIFICATION PROCESS

This bulletin is intended to provide the labour relations community with information relative to the procedure that will be implemented by the Manitoba Labour Board in processing applications for certification filed subsequent to October 18, 2000.

Effective October 18, 2000, the Board will only be required to conduct representation votes in those certification proceedings where, pursuant to section 40(1)2 of ***The Labour Relations Act***, between forty percent (40%) and sixty-five percent (65%) of the employees in a bargaining unit proposed by the applicant appear to be members of that union on the date of application.

Where, pursuant to section 40(1)1 of ***The Labour Relations Act***, sixty-five percent (65%) or more of the employees in the proposed bargaining unit appear to be members of the union on the date of application, the Board will now be required to certify the applicant as the bargaining agent for the employees in said unit.

Upon receipt of an application for certification, the application will be processed by the administrative staff of the Board and will be served on the employer, in most cases, by an officer of the Board. Where that is logistically not possible, other means of service, including priority post or facsimile may be utilized. The material served on the employer will include the normal application documentation, as well as notice of a planning meeting to establish the voting criteria. The hearing date shall be set in keeping with the Board's established practice and procedure and notice of such hearing shall be included with the material provided. Correspondence confirming receipt of the application, together with notice of the planning meeting and the hearing date, will simultaneously be sent to the applicant union and other interested parties.

The ***Manitoba Labour Board Rules of Procedure, Regulation 184/87R***, requires the employer to file its return within two (2) days of receipt of the application for certification. It is contemplated that a planning meeting will be tentatively scheduled for the day after the filing of the employer's return. It is further contemplated that, although the legislation provides other than in cases where the Board is satisfied that exceptional circumstances exist, a vote must be held within seven (7) days, most votes will be conducted between the fifth (5th) and seventh (7th) days.

Please be advised that at any time during the course of the proceedings, should the Board satisfy itself that the minimum statutory requirements of section 40(1)1 of ***The Labour Relations Act*** have been met, the planning meeting and/or the conduct of the representation vote may be duly cancelled. In instances where the representation vote has been conducted, the ballots may not be counted.

Where there is a dispute in respect to the appropriateness of the bargaining unit affecting voter eligibility, the disputed ballots will be double-sealed and the sealed ballot box will be returned to the Board's office pending the Board's determination of those issues on the previously scheduled hearing date. Situations where a party or parties purport that they should be treated as falling within the exceptional provisions of the certification process will be dealt with according to the merits of the particular case.

This replaces the previous Information Bulletin No. 4 dated January 24, 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 24, 1997

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 5
STREAMLINING OF MANITOBA LABOUR BOARD ORDERS

This bulletin is provided to inform the labour relations community of the new procedure that will be implemented by the Manitoba Labour Board, effective immediately in respect to the content of its Orders.

The Board, in recent months, has undertaken a review of a number of operational procedures and has determined that one of its new initiatives will be to implement a streamlining of its Orders. This will result in an abbreviated format and will eliminate such items as a detailed chronological listing of each piece of correspondence. We see this new procedure as one that will eliminate redundant referencing of information already known by the parties, as well as an efficiency issue for our administrative component.

All parties are reminded that any party to a proceeding which is affected by an Order or by a decision of the Board may request the Board in writing to furnish written reasons for its Order or decision. The Board may consider such request for written reasons for its Order or decision and shall notify the parties as to whether written reasons will be provided.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Revised February 2, 2001

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 6
FINANCIAL DISCLOSURE

The recently enacted changes to *The Labour Relations Act* requires a union which operates in Manitoba to provide, at no charge, a copy of the financial statement of the union's affairs to the end of its last fiscal year, at the request of a member. The statement must be certified to be a true copy by the union's treasurer or other officer responsible for handling and administering its funds. The relevant sections of the Act are Sections 132.1(1) and 132.1(2).

Should a member of a union complain to the Board that the union has failed to give him or her a financial statement in compliance with the Act, the Board may direct the union to

a) file with the board, within the time the board determines, a copy of the financial statement of its affairs to the end of its last fiscal year, verified by its treasurer or another officer responsible for handling and administering its funds; and

b) give a copy of the statement to the members of the union that the board in its discretion may direct.

The union shall comply with the Board's direction. The relevant sections of the Act are Section 132.1(3) and 132.1(4).

Should a member of a union complain to the Board that the union's financial statement is inadequate, the Board may inquire into the complaint and may order the union to prepare another financial statement in a form, and containing the information that the Board considers appropriate. The relevant section of the Act is 132.1(5).

This replaces the previous Information Bulletin #6 dated January 24, 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 24, 1997

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 7
FEE SCHEDULE

The Manitoba Labour Board, on request of a particular party, has provided copies of various documents for a nominal charge. In recent years the demand for such information has increased dramatically. As well, the recent amendments to ***The Labour Relations Act***, in particular, the financial disclosure provisions, enable the Board to charge a reasonable fee, where employees request a copy of the financial and compensation statements filed with the Board.

Effective February 1, 1997, the Board will, by ***Regulation***, be establishing a fee schedule for certain services provided by the Board. The fee schedule will be as follows:

1.	General documents at hearing		$.25/page
2.	Written Reasons for Decision	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
3.	Arbitration Awards	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
4.	Collective Agreements	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
5.	Certificates	- search	$25.00/certificate
		- copy	$.25/page
6.	Name searches		$25.00 for 1-4 names $10.00 each additional name
7.	Orders/Decisions	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
8.	Union financial/compensation information		$25.00 each
9.	Library copying		$.25/page

More specific information will be provided for in the ***Regulation***.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

April 1, 1998

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 8 (INTERIM)
ARBITRATORS LIST

The Board has recently completed its consultative process with the Labour Management Review Committee in regards to the list of arbitrators maintained by the Board.

A number of concerns were raised during this process relating to the following issues:

a) The continued endorsement of the existing list of arbitrators

b) Any requirement for new appointments

c) Review of the existing selection criteria

The members of the Arbitrators Advisory Committee have agreed to undertake a review of these issues in the latter part of 1998.

During this interim period, the existing list of arbitrators will remain in effect until March 1, 1999. With one caveat.

Each time a matter is referred to the expedited process, the employer and union will have the opportunity to inform the Board offices that they do not wish a particular arbitrator to be appointed to that matter.

Each party will have only one veto per referral. Once your decision has been declared to the Board Clerk, an arbitrator will be selected on the basis of who is next available.

The Board will be monitoring the decisions made in this regard for consideration by the Advisory Committee and the Board's consideration of the list.

If you have any questions, please contact the Board's Registrar, Ms. Janet Duff, at 945-4276.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

REVISED March 31, 2001

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 9
FILING OF COLLECTIVE AGREEMENTS

This bulletin is intended to remind the labour relations community of their statutory obligation pursuant to section 72(2) of ***The Labour Relations Act***, to file two (2) copies of all duly executed collective agreements with the Manitoba Labour Board. The parties shall comply in a like manner with respect to any amendment to the collective agreement which they make during the term or prior to the termination thereof.

It would be appreciated if you could also provide a copy of the collective agreement in electronic format (suggest WordPerfect 6 or better) either by way of disc copy, eMail to mlb@gov.mb.ca or via the Internet at www.gov.mb.ca/labour/labbrd.

In order to expand our database, would you please confirm the industry/subgroup of each agreement (see attached) and indicate the number of employees affected by this agreement in your covering letter.

Employer: _____

INDUSTRY AND SUB-GROUPS FOR CLASSIFICATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Industry	Sub-Group
Agriculture	Animal ☐ Crops ☐
Construction	Buildings ☐ Heavy Construction ☐
Finance, Insurance & Real Estate	Insurance Carriers ☐ Real Estate & Insurance Agencies ☐
Forestry	☐
Manufacturing	Food & Beverage ☐ Tobacco, Rubber, Plastics & Leather ☐ Textiles & Knitting ☐ Clothing ☐ Computer Products ☐ Construction (Building Products) ☐ Wood, Paper & Furniture ☐ Printing & Publishing ☐ Primary Metal ☐ Metal Fabricating ☐ Machinery ☐ Transportation Equipment ☐ Electrical Products ☐ Non-metallic Mineral Products ☐ Petroleum, Coal & Chemical Products ☐ Other _____ ☐
Mining	☐
Public Administration	Provincial ☐ Local ☐
Service	Child Care ☐ Construction(Maintenance) ☐ Education & Related ☐ Health & Welfare ☐ Amusement ☐ Security ☐ Services to Business Management ☐ Personal Services ☐ Accommodation & Food ☐
Trade	Wholesale ☐ Retail ☐ Warehouse ☐
Transportation, Communication & Other Utilities	Transportation ☐ Storage ☐ Communication ☐ Utilities ☐
Other	_____ ☐

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 10
STEPS TO FOLLOW IN APPLYING FOR AN HOURS OF WORK EXEMPTION ORDER

Note:

The Employment Standards Code, specifically Section 10, outlines the standard hours of work, being forty (40) hours in any week and eight (8) hours in any day. All hours worked in excess of the standard hours are to be paid at overtime rates of pay.

Sections 18(1), 18(2), and 18(3) of *The Employment Standards Code* **provides that, where the parties agree in writing, the Employer may provide the employee(s) with time off instead of paying overtime wages. Certain restrictions apply in accordance with Section 18(1). Time off must not be less than 150% of the number of hours or parts of hours of overtime.**

Where the Employer desires to establish a working week in variation to the standard hours, said application may be made, pursuant to Section 11(1) of ***The Employment Standards Code***, to the Manitoba Labour Board, Room 402 - 258 Portage Avenue, Winnipeg, Manitoba R3C 0B6.

An application may be commenced by way of a letter to the Registrar of the Board, outlining the following:

1. Type of industry and any relevant background information which may be pertinent to the exemption being sought;
2. Which specific employees will be affected by the exemption, for example night shift only, all production employees/warehouse employees, including the total number of affected employees;
3. Daily and weekly maximum hours to be worked, and in the instance of an averaging of hours over a period of time, a clear indication as to the agreed period of weeks.
   Some examples are as follows:
   Sample 1 - 10 hours per day, 40 hours per week
   Sample 2 - 10 hours per day, 50 hours per week, not exceeding 160 hours in a 4 week period.
4. A sample of a proposed bi-weekly shift schedule reflecting daily and weekly hours to be worked, including details as to the meal break and/or coffee breaks provided.
5. The signed voluntary concurrence of a majority of the affected employees, confirming their agreement to work the schedule proposed.

Note:

It should be noted that the Board has flexibility in approving shift schedules for certain classes of industry where, in the opinion of the Board, it is not feasible to apply Section 10, and the Board may, pursuant to Section 13 of ***The Employment Standards Code***, by order, authorize such a daily, weekly or monthly maximum of hours as it deems fair and reasonable, and may make those working hours applicable for such periods of the year as it deems proper. This normally applies to seasonal industries such as landscaping, etc.

If you require additional information with respect to filing an application seeking exemption from the provisions of Section 10 of ***The Employment Standards Code***, please contact the Board Clerk at 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 11
STEPS TO FOLLOW IN APPLYING FOR A MEAL BREAK REDUCTION

Note:

The Employment Standards Code, specifically Section 50(1) and 50(2) provides:

> **Employer to provide break**
> **50(1)** Subject to this section, an employer shall not require an employee to work for more than five consecutive hours without a break.
>
> **Length of break**
> **50(2)** The length of break provided by an employer must not be less than is prescribed unless
>
> (a) a shorter period is provided for in a collective agreement; or
>
> (b) the board, on application by the employer, by order approves a shorter period.

The Minimum Wages and Working Conditions Regulation (*Regulation 62/99*), specifically Section 17 provides:

> **Minimum time for work breaks**
> **17** For the purposes of subsection 50(2) (work break) of the Code, the length of break provided to an employee by an employer shall not be less than 30 minutes.

An application may be commenced by way of a letter to the Registrar of the Board, outlining the following:

Any request seeking reduction and/or elimination of the one half hour meal period may be commenced by way of a letter to the Board outlining the daily and weekly hours worked by the employees and the reduction sought. Should the request be to eliminate the meal period, the Board would want to know when the employee may eat his/her lunch during the course of the shift. Said request must be accompanied by the signed concurrence of the affected employees.

If you require additional information with respect to filing an application seeking exemption from the provisions of Section 50(2) of ***The Employment Standards Code***, please contact the Board Clerk at 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 12
STEPS TO FOLLOW IN APPLYING FOR A PERMIT TO BE EXEMPTED FROM THE WEEKLY DAY OF REST

Note:

The Employment Standards Code, specifically Section 45, outlines that an Employer shall ensure that each employee has one rest period of not less than 24 consecutive hours in each week.

Where the Employer desires to establish a working week in order to have the business exempt from the weekly day of rest, said application may be made, pursuant to Section 46 of *The Employment Standards Code*, to the Manitoba Labour Board, 402 - 258 Portage Avenue, Winnipeg, Manitoba R3C 0B6.

An application may be commenced by way of a letter to the Registrar of the Board, outlining the following:

1. Type of industry and any relevant background information with particular reference as to the circumstances in which a Weekly Day of Rest will not be provided to the employees.
2. Which specific employees will be affected by the exemption, for example night shift only, all production employees/warehouse employees, including the total number of affected employees.
3. Daily and weekly maximum hours to be worked.
4. A sample of a proposed bi-weekly shift schedule reflecting daily and weekly hours to be worked, including details as to the meal break and/or coffee breaks provided.
5. The signed voluntary concurrence of a majority of the affected employees, confirming their agreement to work the schedule proposed.

Note:

It should be noted that the Board may exempt businesses from Section 45 of ***The Employment Standards Code***, where the Board is satisfied that the application of Section 45 to the business:

a. is an undue hardship to the employer;
b. is of little or no benefit to the employees owing to the remote location of the business;
c. in the case of a business that operates only part of the year, unduly restricts the operation of the business; or
d. causes severe loss to the business owing to the circumstances in which it operates.

Employer and bargaining agent may apply for exemption
47 An employer and the bargaining agent for the employees of the employer's business may apply jointly to the board in writing to have the business exempted from the application of section 45, and the board may by order exempt the business for such period as the board may specify in the order.

If you require additional information with respect to filing an application seeking exemption from the provisions of Section 45 of ***The Employment Standards Code***, please contact the Board Clerk at 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

ISSUED January 14, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 13
PROCESS FOR THE SETTLEMENT OF A FIRST COLLECTIVE AGREEMENT

The Manitoba Labour Board wishes to advise of a change in the process affecting applications for settlement of a First Collective Agreement (section 87(1) of ***The Labour Relations Act***).

In keeping with past practice, once an application has been filed in accordance with the ***Manitoba Labour Board Rules of Procedure***, a hearing date shall be established by the Board and the parties shall be duly informed.

Effective immediately, the Board shall then appoint a Representative to meet with the parties prior to the scheduled hearing with the view to resolving or narrowing the issues in dispute.

The Board is hopeful that this additional mediative effort shall assist in clarifying issues remaining in dispute and expediting the process.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

ISSUED January 31, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 14
OBJECTIONS ON APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

This bulletin is intended to inform the labour relations community of a recent amendment to the ***Manitoba Labour Board Rules of Procedure***, namely ***Manitoba Regulation 17/2002*** (which amends *Manitoba Regulation 184/87*), as relates to employee objections on applications for certification, specifically Rule 9(2).

Where, in accordance with the ***Act*** or the ***Regulations***, an objection to an application for certification is filed by an employee or a group of employees, the Board, upon receipt, shall serve a copy of any such objection in its entirety, with the signature thereon, on the applicant union, the employer and any other interested party.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

ISSUED March 8, 2002

MANITOBA LABOUR BOARD INFORMATION BULLETIN NO. 15 MANITOBA LABOUR BOARD'S DECISION RESPECTING BARGAINING UNIT RESTRUCTURING IN THE URBAN HEALTH CARE SECTOR

This bulletin is intended to provide information relating to the Manitoba Labour Board's decision relating to bargaining unit restructuring in this urban health care sector.

In May of 1998, the previous administration requested the Manitoba Labour Board undertake a review of the bargaining units in the acute care facilities in the City of Winnipeg and Brandon. The purpose of the review was to reduce the proliferation of bargaining units in health care by establishing standard units that would be common from facility to facility. Although the Board issued its *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector* report on December 22, 1998, the review process continued with recommendations being sought from the parties up to the early part of 2002. One of the areas of concern was the issue of, and how to deal with, non-union employees.

As was the case in a number of other provincial jurisdictions, this Board found that standardized units should be adopted for all acute care facilities in Winnipeg. This was in keeping with the Board's determination in the *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector* report, issued on January 23, 1998, and subsequently adopted by the Brandon Regional Health Authority.

Further consultation with the stakeholders was initiated after the release of the December 22, 1998, *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector* report. As a result, the Board considered a number of additional factors in determining the status of existing non-union employees, including the original intent of the review, as well as the certification and intermingling provisions of *The Labour Relations Act*.

It was ultimately decided that, where the unionized segment in a particular unit was not representative of a majority of the employees in that particular unit, a vote would initially be conducted amongst the non-union employees (Concordia Hospital and Seven Oaks General Hospital facilities) to determine if they wished to be represented by a union. If the majority voted yes, a subsequent vote would be held to determine which union.

In situations where one or more bargaining agents represent a significant majority of employees in a particular unit, the vote choice was restricted to which bargaining agent would represent all employees.

Manitoba

Rapport annuel 2001 – 2002

Commission du travail du Manitoba

Compose à 15% de déchets de consommation

Manitoba

Rapport annuel 2001 – 2002

Commission du travail du Manitoba

Pour l'exercice clos le 31 mars 2002

Composé à 10% de déchets de consommation

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

L'honorable Peter M. Liba, C.M., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice financier allant du 1er avril 2001 au 31 mars 2002.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

La ministre du Travail et de l'Immigration,

Becky Barrett

Becky Barrett

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Madame Becky Barrett
Ministre du Travail et de l'Immigration
Palais législatif, bureau 317
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Madame,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice financier allant du 1er avril 2001 au 31 mars 2002.

Je vous prie d'agréer, Madame la ministre, l'expression de mon profond respect.

Le président,

J.M.P. Korpesho

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

J'ai l'immense plaisir de vous remettre le Rapport annuel 2001-2002 de la Commission du travail du Manitoba qui présente les grandes lignes des activités réalisées par la Commission au cours du dernier exercice.

L'ajout du poste de vice-président à temps plein – dont il a été question dans le rapport annuel 2000-2001 – a été extrêmement bénéfique à la Commission. Celle-ci a en effet été en mesure de terminer ses audiences de manière plus opportune, ce qui, par ricochet, a favorisé l'harmonie auprès des intervenants du milieu des relations du travail. Par ailleurs, la création de ce poste nous a permis d'entreprendre un certain nombre d'activités qui, selon nous, aideront les partenaires sociaux à régler leurs différends.

Nous tenons présentement les derniers votes de représentation dans le secteur des soins de santé à Winnipeg et la tâche devrait être parachevée pour le début du prochain exercice. Je tiens à remercier tous les intervenants pour leur patience et leur collaboration tout au long du processus.

Comme toujours, j'aimerais exprimer ma plus vive gratitude aux vice-présidents, aux membres de la Commission et au personnel pour leur dévouement au cours du dernier exercice.

Bon nombre de défis nous attendent. Je sais que nous saurons les relever et que nous continuerons d'aider adéquatement et en temps voulu les divers intervenants du milieu des relations du travail.

John M. P. Korpesho
Président

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettres de présentation	3
Message du président	7
Organigramme	10
Objectifs et introduction	11
Aperçu opérationnel	13
Bibliothèque de la Commission du travail du Manitoba	14
Publications	14
Membres de la Commission du travail du Manitoba	16
Résumé du rendement	21
Réalisations et priorités pour 2002-2003	22
Finances – Sommaire des dépenses	23
Résumé des principales décisions de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations du travail*	24
Résumé des principales décisions judiciaires	34
Tableaux statistiques	38
Bulletins d'information	
N° 1 Examen et réexamen	44
N° 2 Règle de pratique n° 28	46
N° 3 Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance	47
N° 4 La procédure d'accréditation	48
N° 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba	49
N° 6 Divulgation de renseignements financiers	50
N° 7 Barème des droits	51
N° 8 Liste des arbitres (provisoire)	52
N° 9 Conventions collectives	53
N° 10 Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail	55
N° 11 Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas	57
N° 12 Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire	58
N° 13 Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective	60
N° 14 Opposition à une demande d'accréditation	61
N° 15 Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain	62

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
2001-2002

*Nouveau poste en mars 2002

LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant et autonome, responsable de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu des différentes lois régissant les relations du travail, à savoir :

la *Loi sur les relations du travail*,
la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*,
la *Loi sur les services essentiels*,
la *Loi sur l'égalité des salaires*,
le *Code des normes d'emploi*,
la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*,
la *Loi sur le jour du Souvenir*,
la *Loi électorale*,
la *Loi sur les écoles publiques*, et
la *Déclaration des droits des victimes*.

OBJECTIFS

- **Résoudre les problèmes** portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal-syndical, y compris en prenant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés.
- **Aider les parties** concernées à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage.
- **Présenter aux parties** concernées et au grand public l'information pertinente relative à leurs relations avec la Commission ou aux activités de la Commission.

INTRODUCTION

Tel qu'indiqué précédemment, la Commission exerce un rôle d'administration et (ou) d'arbitrage en vertu de certains articles des lois suivantes :

Loi sur les relations du travail

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* et portant notamment sur l'accréditation, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré, les premiers contrats, les décisions de la Commission, la juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Toute personne concernée par un ordre d'arrêt du travail ou une décision du directeur de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut faire appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de cet ordre.

Loi sur les services essentiels

La Commission reçoit et traite les demandes présentées par les syndicats en vue de modifier le nombre d'employés de chaque classification qui sont tenus de travailler au cours de l'arrêt de travail afin d'assurer les services essentiels.

Loi sur l'égalité des salaires

Si les parties ne s'entendent pas sur une question d'équité salariale dans le temps imparti, une des parties peut soumettre cette question à l'arbitrage de la Commission du travail du Manitoba.

Code des normes d'emploi

En tant que « commission des salaires » constituée sous le régime du *Code*, la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la ***Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*** et de la ***Loi sur le jour du Souvenir***. En outre, la Commission reçoit et traite les demandes d'exemption adressées par les employeurs concernant la durée habituelle du travail et le repos hebdomadaire.

En 2000, le mandat de la Commission du travail du Manitoba a été élargi et celle-ci doit désormais prendre des décisions sur les questions qui lui sont soumises en vertu de certaines dispositions des lois suivantes :

Loi sur les écoles publiques

À la suite des modifications apportées à la loi en août 2000, les enseignants, les directeurs d'écoles, les agents de négociation d'unités d'enseignants et les commissions scolaires sont désormais visés par certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail*.

Déclaration des droits des victimes

Les victimes d'actes criminels qui souhaitent obtenir des congés non payés pour assister au procès de la personne accusée peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

Loi électorale

Les employeurs peuvent demander au président de la Commission d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé sous le régime de l'article 24.2 s'ils estiment qu'un tel congé peut porter un préjudice au fonctionnement de leur entreprise. Les candidats, les membres du personnel électoral et les recenseurs de même que les bénévoles électoraux peuvent s'adresser à la Commission en ce qui concerne les demandes de congé en vertu de l'article 24.2.

APERÇU OPÉRATIONNEL

ARBITRAGE

Le cadre décisionnel de la Commission se compose d'un président à temps plein, d'un poste de vice-président à temps plein (actuellement partagé entre deux personnes) et d'un poste de vice-président à temps partiel. La Commission compte 26 membres; des renseignements biographiques les concernant figurent plus loin dans le présent rapport. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil; le vice-président à temps partiel et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission a ses bureaux à Winnipeg, où elle tient des audiences sur diverses questions, et, au besoin, elle se déplace vers les centres ruraux comme Brandon, Thompson, Le Pas et Flin Flon. La Commission n'a pas de conseiller juridique dans son personnel; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

SERVICES EXTÉRIEURS

La greffière est chargée de superviser les services extérieurs quotidiens de la Commission. Quatre agents et une commis sont placés sous sa responsabilité. La greffière et les agents donnent des renseignements aux différentes parties afin de les aider dans leurs démarches lorsqu'une demande est déposée auprès de la Commission en vertu des diverses dispositions légales. Toutes les demandes déposées sous le régime de la *Loi sur les relations du travail*, de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels* et de la *Loi sur l'égalité des salaires* sont d'abord traitées par le bureau de la greffière. C'est la greffière qui fixe la date des audiences et s'assure du traitement efficace de chaque demande.

Les agents de la Commission traitent divers cas et mènent des enquêtes portant sur les demandes précises déposées auprès de la Commission. Dans les cas d'allégation de pratique déloyale de travail, les agents agissent souvent à titre de représentants de la Commission pour tenter de trouver un règlement. Le nombre de demandes et de plaintes réglées par ce mécanisme de résolution des différends est comparable à celui des années précédentes; un tel mécanisme élimine le recours aux audiences coûteuses et permet de réduire les risques de mauvaise entente dans le milieu de travail. Les agents exercent aussi tout un éventail d'autres fonctions : ils sont notamment directeurs de scrutin lorsque la Commission organise un vote, ils assistent aux audiences de la Commission et ils aident la greffière dans le traitement des demandes. Ils sont également chargés de communiquer à toutes les parties et au public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission, ainsi que sur la jurisprudence liée à chaque cas. Des modifications apportées récemment à la *Loi sur les relations du travail* élargissent le rôle des agents de la Commission pour ajouter celui de conciliateur afin d'aider les parties à conclure les conventions collectives, qu'il s'agisse d'une première convention ou non. L'aide des agents de la Commission en cette matière est bien accueillie par tous les intervenants du milieu.

La commis de la Commission est chargée du traitement de tous les renvois en vertu du *Code des normes d'emploi*, des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire, ainsi que des demandes d'arbitrage accéléré déposées aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations du travail*. Elle assiste aux audiences, enregistre les comparutions, les extraits de jurisprudence et les pièces et aide la Commission et les parties pour toute question pouvant être soulevée. En mars 2002, la Commission a reçu l'autorisation d'ajouter un poste de commis, dont la création a été reportée au prochain exercice.

SERVICES DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

L'agente d'administration est responsable du soutien administratif du bureau de la Commission. Cela inclut la supervision financière et l'obligation de rendre compte des dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration de méthodes et de mécanismes pour s'assurer que le bureau met en application les politiques des ministères et du gouvernement.

Cinq secrétaires administratives et une commis sont placées sous la responsabilité de l'agente d'administration. Les services de soutien administratif travaillent en étroite collaboration avec les services extérieurs afin de garantir un traitement rapide des demandes. Ils déploient également de grands efforts pour mettre à niveau et maintenir les bases de données informatiques de la Commission.

Par ailleurs, la Commission emploie les services d'une recherchiste à temps partiel placée sous la responsabilité du président. Celle-ci fournit des rapports, des statistiques et de la jurisprudence provenant d'autres provinces et territoires et réalise des projets de recherche à la demande de la Commission.

BIBLIOTHÈQUE DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission possède une collection de documents et de revues sur les relations de travail et le droit du travail. Depuis 1985, toutes les décisions arbitrales et les conventions collectives doivent être enregistrées auprès de la Commission du travail du Manitoba. On peut consulter ces documents ou en acheter des copies au bureau de la Commission. Le barème des droits de reproduction figure dans le bulletin d'information n° 7.

PUBLICATIONS

On peut acheter des copies des lois et règlements divers au Bureau des publications officielles, ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme, 200, avenue Vaughan, Winnipeg, Manitoba. Voici les publications de la Commission actuellement offertes :

> *Compendium of Grievance Arbitration Decisions* – Il s'agit d'un résumé annuel de toutes les décisions arbitrales rendues au Manitoba et déposées auprès de la Commission au cours de l'année civile. On peut acheter cette publication en communiquant avec le Bureau des publications officielles.
>
> *Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba* – Cette publication expose les mesures de dotation au sein de la Commission du travail du Manitoba, dresse la liste de ses membres et présente les faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux, ainsi que les statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de la période visée.
>
> *Activities of The Manitoba Labour Board* – Cette publication trimestrielle présente des renseignements et des statistiques sur toutes les affaires dont la Commission est saisie. Il est possible de s'y abonner en communiquant avec le Bureau des publications officielles.
>
> *Index of Written Reasons For Decision* – Il s'agit d'un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de loi. Il est possible de s'y abonner en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

La Commission compte procéder à la révision de son *Guide de la Loi sur les relations du travail* – une brochure de vulgarisation des diverses dispositions de la *Loi sur les relations du travail* ainsi que du rôle de la Commission du travail du Manitoba et des Services de conciliation et de médiation – et l'afficher sur son site Web.

La Commission distribue également des copies de *Written Reasons for Decision* à la suite de certaines de ses décisions. Par ailleurs, elle publie la série *Bulletin d'information* sur ses pratiques et ses procédures. Le texte complet des bulletins figure plus loin dans le présent rapport.

En décembre 1998, la Commission du travail du Manitoba a publié un document intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*. Le document intitulé *Review of Bargaining Unit*

Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector a été quant à lui publié en janvier 1998. On peut obtenir un exemplaire des deux publications auprès du bureau de la Commission.

Les décisions arbitrales et les motifs écrits des décisions de la Commission se trouvent dans la base de données de la société **QL Systems Limited** (Quicklaw). Des copies des décisions arbitrales sont également envoyées à Lancaster House Publishing Inc. et à Canada Law Book Inc., qui peuvent choisir de les reproduire dans leurs publications.

Le site Web de la Commission (www.gov.mb.ca/labour/labbrd) contient des renseignements supplémentaires sur la Commission et propose des liens avec Quicklaw, la Section des publications officielles et d'autres divisions ministérielles. On peut aussi contacter la Commission par courriel au mlb@gov.mb.ca.

MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est composée d'un président à temps plein, d'un poste de vice-président à temps plein (partagé par deux personnes), d'un vice-président à temps partiel et de 26 membres. Les parties patronales et syndicales sont représentées de manière égale. Pour l'exercice visé, la Commission se composait des membres suivants.

Président

M. John M. P. Korpesho
Élu président de la Commission du travail du Manitoba pour la première fois en 1983 et réélu par la suite, M. Korpesho fait partie de la Commission depuis 1973. Il a occupé les postes d'agent de la Commission, de greffier et de vice-président/greffier. Détenteur d'un certificat en administration publique de l'Université du Manitoba, M. Korpesho joue un rôle actif dans de nombreux comités patronaux-syndicaux et est invité régulièrement à donner des cours à la Faculté de droit et à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université du Manitoba.

Vice-présidents

M. Jack M. Chapman, c.r.
Nommé à temps partiel en 1989, M. Chapman exerce des fonctions légales strictement limitées au rôle d'arbitre en matière de relations du travail. Il est actif dans ce domaine dans plusieurs régions du Canada. M. Chapman est conseiller à vie du barreau et ancien président de la Société du Barreau du Manitoba. Il est membre fondateur de la Society of Professionals in Dispute Resolution et membre du panel de l'American Arbitration Association. M. Chapman a démissionné de son poste de vice-président à temps partiel en juillet 2001.

M^me^ Joy M. Cooper
Nommée à temps partiel en 1985, M^me^ Cooper possède un baccalauréat en arts (avec spécialisation), une maîtrise en sciences politiques et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle a exercé le droit en pratique privée jusqu'en 1992, année où elle s'est jointe au ministère de la Justice à titre de procureure de la Couronne à temps partiel. Elle a été détachée du ministère de la Justice en 2001 pour occuper le poste de vice-présidente permanente à temps partagé au sein de la Commission. M^me^ Cooper agit également en tant qu'arbitre en vertu de conventions collectives et du *Code canadien du travail*.

M^me^ Diane E. Jones, c.r.
Nommée à temps partiel en 1985, M^me^ Jones possède un baccalauréat en arts (avec spécialisation) de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M^me^ Jones occupe actuellement le poste de présidente pour les questions d'arbitrage. En 2001, elle a été nommée à la Commission en tant que vice-présidente permanente à temps partagé.

Représentants des employeurs

M. Jim Baker, CA
Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association. Avant d'occuper son poste actuel, il a été pendant vingt ans associé dans un cabinet de comptables agréés. M. Baker est membre de l'exécutif de l'Association des hôtels du Canada et du Manitoba Tourism Education Council. Il a été coprésident du village des athlètes lors des Jeux panaméricains de 1999 et il est très actif à titre de bénévole dans la collectivité.

M^me^ Elizabeth M. (Betty) Black
Nommée en 1985, M^me^ Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de Professionnelle en ressources humaines agréée (*fellow*) (F.P.R.H.G.). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs

organisations. M^me^ Black est très active au sein de l'Association de la gestion des ressources humaines du Manitoba depuis de nombreuses années, où elle a été directrice de la division des membres et présidente. M^me^ Black a également enseigné dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba.

M^me^ Genevieve A. Brazzell
Nommée en 1999, M^me^ Brazzell est ancienne présidente de la Manitoba Chamber of Commerce. Diplômée de l'Université du Manitoba, elle détient une maîtrise en administration des affaires ainsi qu'un diplôme de premier cycle en agriculture. Elle est présentement directrice des comptes au Canadien National et joue un rôle clé dans tous les services du CN afin d'offrir des solutions logistiques à quelques-uns des plus grands expéditeurs de céréales de l'Ouest du Canada. Le mandat de M^me^ Brazzell a pris fin en avril 2002.

M. Edward J. Huebert
Nommé en 1994, M. Huebert est actuellement vice-président administratif de la Mining Association of Manitoba Inc. et de la Mines Accident Prevention Association of Manitoba. Titulaire d'une maîtrise en gestion des ressources naturelles, il a été récipiendaire d'une bourse de recherche du Canada sur la planification d'urgence qui lui a permis d'entreprendre des études supérieures en planification régionale et communautaire à l'Université de la Colombie-Britannique. Vice-président de la Commission des accidents du travail et de Workplace Safety and Health, il siège également à la Table ronde manitobaine sur le développement durable.

M^me^ Colleen Johnston
Nommée en 1993, M^me^ Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente de Integre Human Resource Consulting. Détentrice d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba, elle possède le titre de Professionnelle en ressources humaines agréée. Elle a été membre du conseil d'administration de la Human Resource Management Association of Manitoba et du Conseil canadien des associations des ressources humaines, ainsi que membre du comité chargé de l'examen de la réglementation du *Code canadien du travail* à Ottawa. Elle est actuellement membre du comité des titres professionnels de la Human Resource Management Association of Manitoba.

M. Michael Kaufmann
Nommé en 1990, M. Kaufmann œuvre dans l'industrie des entrepreneurs électriciens depuis 1952. Il a été vice-président de State Contractors Inc. et a occupé divers postes de représentant élu dans l'industrie de la construction. Il a été président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association, et il a assumé les responsabilités de directeur des installations au Asper Jewish Community Campus. M. Kaufmann est présentement à la retraite.

M. Paul J. LaBossière
Nommé en 1999, M. LaBossière est actuellement président de P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien président du Employers Task Force on Workers Compensation. M. LaBossière est membre du comité consultatif des affaires civiques et du comité de législation du travail de la Winnipeg Chamber of Commerce et président du comité des taxes et des finances municipales. Il est assesseur-conseil et ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council (MEC). Il a souvent participé à des conférences d'envergure internationale portant sur les industries de l'entretien et des services. M. LaBossière est président du conseil d'administration de Prairie Exchange Theatre. Il a aussi été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

M^me^ Yvette Milner
Nommée en 1996, M^me^ Milner était propriétaire de Milner Consulting, qui a fusionné à Deloitte & Touche LLP en octobre 1999. Elle possède un baccalauréat en sciences sociales de l'Université Dalhousie et un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, ainsi que de l'expérience de travail dans les secteurs publics et privés. En tant que directrice de la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles chez Deloitte & Touche, M^me^ Milner aide les organismes à résoudre leurs problèmes de sécurité et de

limitations fonctionnelles. Elle est membre active du Employers Task Force on Workers Compensation et de la Winnipeg Chamber of Commerce. Elle est aussi membre de la Accident Prevention Association of Manitoba, de la Human Resource Management Association of Manitoba et du Manitoba Safety Council

M. A. Edward Stanton
Nommé en 1985, M. Stanton a travaillé pour PPG Canada jusqu'à sa retraite en 1982. Il a occupé de nombreux postes, y compris celui de directeur général des succursales, et a acquis beaucoup d'expérience dans les relations de travail en faisant partie de nombreux groupes d'étude des relations patronales-syndicales et d'un certain nombre de comités des relations de travail nommés par le gouvernement. M. Stanton a été président de la Winnipeg Construction Association dont il est membre honoraire à vie.

M. Maurice D. Steele
Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd., jusqu'à sa retraite en mai 1999. Il est aussi président d'AVL Limited Partnership, qui représente les terres situées au nord et à l'ouest de l'Aéroport international de Winnipeg. Il a occupé des postes de gestionnaire pendant de nombreuses années au sein de l'industrie de la construction.

M. Gordon H. Stewart
Nommé en 1991, M. Stewart possède de l'expérience comme électricien et a obtenu le titre de compagnon en 1950. En 1959, il s'est joint à Griffin Canada Inc. Au moment de prendre sa retraite en 1991, il occupait le poste de chef d'usine depuis dix ans. Il est un ancien membre des conseils d'administration du Club d'administration industrielle du Canada (Manitoba) et de l'Association des manufacturiers canadiens (Manitoba). De plus, il a été membre du comité consultatif sur l'instrumentation du Red River Community College.

M. Denis E. Sutton
Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines et possède une vaste expérience en relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba). Il est actuellement président du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et du Conseil des cadres supérieurs – ressources humaines (Ouest) du Conference Board du Canada. En outre, il est membre actif de nombreux comités et associations spécialisés en relations de travail.

M. Raymond N. Winston
Nommé en 1987, M. Winston possède un diplôme en génie électrique et une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Manitoba. Il a été directeur exécutif du Manitoba Fashion Institute Inc. pendant 25 ans et possède une vaste expérience en relations de travail dans le milieu de la mode. Retraité, M. Winston travaille à temps partiel comme consultant.

Nouveau membre

M^me^ Christiane Devlin
Nommée en 2002, M^me^ Devlin possède une expérience pratique de la gestion des ressources humaines dans divers secteurs, notamment les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication et les soins de santé. Elle est présentement gestionnaire des ressources humaines de Arctic Co-operatives Limited et membres de diverses coopératives au Manitoba, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Représentants des employés

M. Bernie Atamanchuk
Nommé en 1985, M. Atamanchuk a travaillé auprès de l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1964 jusqu'à sa retraite en 2001. Au cours de ses 36 années de service à la TUAC, section locale 832, il a occupé diverses fonctions dont celles d'administrateur du régime de soins dentaires de l'organisme Manitoba Food and Commercial Workers, de directeur de l'organisation et

du service et d'adjoint exécutif du président de l'Union. Avant de se joindre à la TUAC, M. Atamanchuk a travaillé à Canada Safeway pendant six ans. Il a obtenu son diplôme du Collège canadien des travailleurs de Montréal en 1967.

M^me^ Cecile Cassista
Nommée en 2000, M^me^ Cassista a été déléguée nationale du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) à partir de 1981. Elle vient de prendre sa retraite de l'organisme. Elle s'est occupée des négociations collectives, de l'arbitrage, de l'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations de travail au Manitoba et en Saskatchewan. Elle est membre du comité des femmes de la Fédération du travail du Manitoba ainsi que du Child Care Coalition of Manitoba. En 2001, elle a été nommée au Conseil consultatif de l'économie du premier ministre et, en 2002, elle a été élue au conseil d'administration d'Entraide.

M. Clive Derham
Nommé en 1990, M. Derham est un ancien employé de la Ville de Winnipeg. Jusqu'à sa retraite, il était délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et se spécialisait principalement dans le secteur des soins de santé.

M^me^ Jan Malanowich
Nommée en 1991, M^me^ Malanowich agit comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1981. À ce titre, elle participe activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres.

M. Charles W. McCormick
Nommé en 1999, M. McCormick a travaillé pour l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1969 jusqu'à sa retraite en 1998. Durant ses 29 années de service à la TUAC, il a occupé divers postes dont ceux de président et de directeur général de la TUAC, section locale 206. Il s'occupait alors d'organisation, de service, de négociation collective, ainsi que de la préparation et de la présentation des arbitrages de conflits d'intérêts et de griefs. M. McCormick a été adjoint administratif des membres du conseil d'administration de l'organisation nationale et membre du comité consultatif de la TUAC sur les affaires internationales et étrangères. Il a en outre été administrateur du Southern Ontario Retail Clerks Dental Plan. Il est diplômé du Collège canadien des travailleurs de Montréal et dirige actuellement la Grievance Industrial Relations Consulting Company de Winnipeg.

M. Doug McFarland
Nommé en 2000, M. McFarland est actif dans le domaine des relations de travail et délégué du personnel du Manitoba Government and General Employees' Union.

M. John R. Moore
Nommé en 1994, M. Moore est actuellement directeur administratif et coordonnateur de la formation à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254. À ce titre, M. Moore est également représentant des comités consultatifs des métiers suivants : plombiers, tuyauteurs, poseurs de gicleurs et mécaniciens en réfrigération. Il est aussi président du Manitoba Building and Construction Trades Council et vice-président (industrie de la construction) à la Fédération du travail du Manitoba.

M^me^ Maureen Morrison
Nommée en 1983, M^me^ Morrison possède un baccalauréat en arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique en tant que déléguée du personnel et, depuis 1987, elle est représentante pour les questions d'équité au sein du syndicat. Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi et d'autres questions touchant les droits de la personne.

M. James Murphy
Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires syndicales de Operating Engineers of Manitoba, section locale 901, poste auquel il a été élu en 1995. Il a occupé le poste de représentant auprès du milieu des affaires de cet organisme de 1987 à 1995, et le poste de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy est membre des conseils de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et du Manitoba Building and Construction Trades Council, ainsi que vice-président du Allied Hydro Council of Manitoba. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif du syndicat Operating Engineers of Manitoba depuis la fin des années 1960.

M. Dale Paterson
Nommé en 1999, M. Paterson est délégué national du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile depuis 1984 et est actuellement directeur régional pour le Manitoba, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest. Il coordonne les activités du syndicat dans ces régions et s'occupe principalement des négociations collectives, de l'arbitrage, de l'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations de travail. Il est vice-président de la Fédération du travail du Manitoba et du Community Unemployed Help Centre.

M. Grant Rodgers
Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1974 et se spécialise depuis de nombreuses années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat en communication (avec spécialisation) de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Il a été membre du Red River College Advisory Board et de Big Brothers of Winnipeg, et directeur du Winnipeg South Blues Junior « A » Hockey Club.

M^me^ Doreen Rosaasen
Nommée en 1990, M^me^ Rosaasen est infirmière de profession et a été très active dans plusieurs associations professionnelles d'infirmières. Elle a quitté récemment ses fonctions de représentante du personnel au Manitoba Nurses' Union. Son mandat a pris fin en décembre 2001.

M^me^ Lorraine Sigurdson
Nommée en 1990, M^me^ Sigurdson est actuellement coordonnatrice des soins de santé au sein du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle participe activement aux négociations collectives et prête main-forte aux sections locales de soins de santé dans le traitement des griefs et l'administration des affaires syndicales à l'échelle locale. M^me^ Sigurdson est aussi vice-présidente de la Fédération du travail du Manitoba.

Nouveau membre

M^me^ Irene Giesbrecht
Nommée en 2002, M^me^ Giesbrecht est à l'emploi du Manitoba Nurses' Union depuis 1978 et occupe présentement les fonctions de directrice des négociations et négociatrice en chef. Avant de se joindre au Manitoba Nurses' Union, elle a travaillé dans le secteur des soins de santé à titre d'infirmière professionnelle. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et membre de nombreux organismes dont le Manitoba Nursing Advisory Council, le conseil d'administration du Union Centre, le comité consultatif de Crocus Fund et le conseil d'administration de Blue Cross.

RÉSUMÉ DU RENDEMENT

La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de la législation sur les normes d'emploi et de plusieurs lois provinciales, à savoir : la *Loi sur les relations du travail*, le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur le paiement des salaires*, la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la *Loi sur l'égalité des salaires* et la *Loi sur les services essentiels*. Des modifications législatives adoptées en 2001-2002 ont donné des responsabilités administratives et arbitrales accrues à la Commission aux termes de la *Déclaration des droits des victimes*, de la *Loi électorale* et de la *Loi sur les écoles publiques*.

La *Loi sur les relations du travail* s'applique désormais aux enseignants, aux agents négociateurs des unités d'enseignants et aux commissions scolaires, avec des exceptions limitées. Afin de se conformer aux modifications législatives, la Commission procède actuellement à l'émission de nouveaux certificats d'accréditation pour toutes les divisions scolaires, ce qui signifie la tenue d'audiences en vue d'établir les classifications spécifiques de même que la description des unités de négociation.

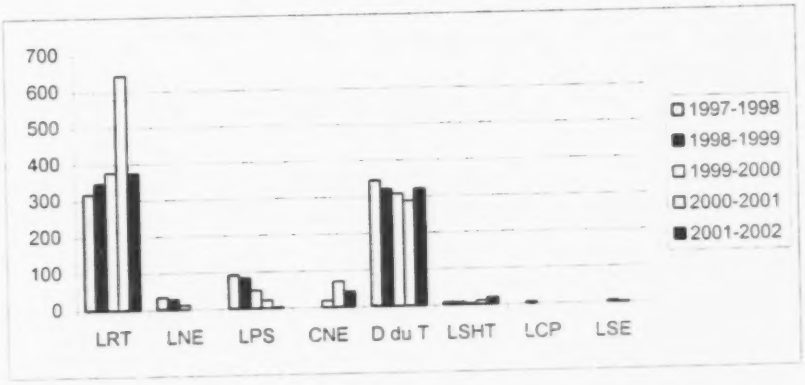
Au cours de l'exercice, la Commission a fait des progrès marqués en ce qui concerne les mécanismes administratifs de l'« examen de la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain ». Les intervenants ont été consultés sur diverses questions et l'organisation des votes de représentation était en cours pendant l'exercice écoulé.

La Commission continue de surveiller ses mécanismes internes afin d'améliorer et d'accélérer son fonctionnement. Elle a réalisé des progrès remarquables en ce qui concerne la programmation des audiences par « blocs » et elle a mis l'accent sur la tenue de séances préalables aux audiences afin de régler des questions préliminaires. Bien que la Commission tienne plusieurs audiences formelles chaque année, une bonne partie de son volume de travail relève de la médiation et de l'administration. Lorsque c'est possible, elle encourage le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes.

Dans un effort en vue d'améliorer les communications entre les parties qui s'adressent à elle, la Commission tient des séances de consultation et d'information sur des questions précises relevant des diverses lois, selon ce qu'elle juge approprié. Il faut reconnaître que le rôle de la Commission est important, que ses décisions établissent des politiques, des procédures et des précédents et qu'elles favorisent des relations de travail plus harmonieuses.

L'exercice qui vient de s'écouler a été stimulant pour la Commission du travail du Manitoba. Celle-ci a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes et nécessitent un plus grand nombre de jours d'audience. Le graphique ci-dessous indique le nombre de demandes déposées auprès de la Commission au cours des cinq derniers exercices (du 1er avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.

Commission du travail du Manitoba
Nombre de demandes déposées



Au cours du dernier exercice, la Commission a continué d'analyser les types de services qu'elle a rendus ainsi que sa rapidité d'action.

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba

1er avril 2001 – 31 mars 2002

Indicateurs	Données réelles	2000-2001	2001-2002
Pourcentage de cas réglés		76	87
Nombre de cas pour lesquels un agent de la Commission a été désigné		37	31
Pourcentage réglé		68	45
Nombre de votes organisés		63	22
Durée moyenne de traitement (en jours civils)			
	Accréditation	18	15
	Retrait d'accréditation	50	33
	Pratique déloyale de travail	79	110
	Devoir de juste représentation	71	53
	Arbitrage accéléré	16	53
	Décision de la Commission	167	201
	Modification de certificat	167	127
	Premier contrat	63	63
	Santé et hygiène du travail	45	62
	Renvoi de la Division des normes d'emploi	84	106
	Exemption concernant la durée du travail	5	6

Outre les demandes qui lui ont été soumises et en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, la Commission a également reçu des copies de conventions collectives et de décisions arbitrales. À la fin de l'exercice, le fonds de la Commission se composait de 2 016 conventions collectives et de 1 765 décisions arbitrales, une hausse de 21 % et de 5 %, respectivement, par rapport à l'exercice précédent. La Commission a également émis des motifs écrits des décisions; son fonds en compte 563, soit une augmentation de 11 %. On peut se procurer des copies des conventions collectives, des décisions arbitrales et des motifs écrits des décisions, sur demande (bon nombre des documents sont maintenant offerts sur support électronique) et en acquittant les droits prévus. Des tableaux statistiques détaillés et des résumés des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Réalisations

- Amélioration et développement du site Web, y compris les formulaires de demande, les bulletins d'information et le rapport annuel en format bilingue.
- Émission d'une variété de publications afin d'améliorer les communications et de transmettre l'information, notamment le rapport trimestriel intitulé *Activities of the Manitoba Labour Board* et les mises à jour du document *Index of Written Reasons for Decision*.
- Développement de la base de données interne afin d'améliorer les capacités de recherche et de produire des données statistiques.
- Recrutement d'un titulaire pour le nouveau poste de commis afin d'améliorer le mécanisme d'arbitrage accéléré et ainsi que les renvois et les demandes en vertu du *Code des normes d'emploi*.

Amélioration continue – Priorités pour 2002-2003

- Augmentation du nombre de règlements par médiation.
- Réduction du temps moyen de traitement des demandes.
- Poursuite de la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain.
- Examen et délivrance de certificats pour le secteur des écoles publiques.

- Mise en place et essai d'un système d'information automatisé (gestion des cas).
- Transfert des bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés.
- Amélioration des services de communication en rehaussant le service à la clientèle et l'accès à l'information par la production de publications plus régulièrement et en développant le site Web de la Commission.
- Participation au perfectionnement du personnel, aux activités de formation et à la planification de la relève.

Finances

(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par affectation de moindre importance	Données réelles 2001-2002	Prévisions 2001-2002		Augmentation (Diminution)	Explication
	$	ETP	$		
Salaires	959,0	15,50	950,5	8,5	
Autres dépenses	318,5		282,3	36,2	1
Total des dépenses	1 277,5		1 232,8	44,7	

Explication :

1. L'augmentation des dépenses est fortement attribuable à la hausse des frais de déplacement, à l'achat de mobilier et d'accessoires pour les deux postes de vice-président à demi-temps et aux coûts associés à l'élaboration du système d'information automatisé.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL*

J. C. Foods Ltd. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cas n° 632/00/LRT
Le 23 avril 2001

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Sentiment antisyndical – Atteinte aux droits – Le syndicat allègue que l'employeur a mis six employés à pied en raison de leur engagement dans l'organisation syndicale – L'employeur ne produit pas de preuve pour appuyer sa prétention selon laquelle les mises à pied ont des motifs économiques – La manière avec laquelle les mises à pied sont effectuées vise à avertir les autres employés de ne pas appuyer le syndicat – La Commission ordonne à l'employeur de reprendre les employés mis à pied et de verser 500 $ au syndicat en réparation des atteintes à ses droits

Le syndicat allègue que l'employeur a mis six employés à pied en raison de leur engagement dans l'organisation syndicale. Il soutient que la manière avec laquelle les mises à pied ont été effectuées visait à avertir les autres employés du risque qu'ils couraient s'ils appuyaient le syndicat. Il déclare que les employés ont été retirés de la ligne de production au vu et au su de leurs collègues, conduits à un bureau, congédiés puis escortés hors des lieux. Dans son témoignage, l'employeur affirme que les mises à pied sont le résultat d'une contrainte économique et il donne trois motifs sous-jacents : premièrement, neuf employés avaient été embauchés pour un projet précis, qui ne s'est pas concrétisé; deuxièmement, en raison des stocks élevés et du ralentissement des affaires, la production a dû être ralentie; troisièmement, les rapports comptables mensuels indiquaient une perte financière et des mesures devaient être prises pour compenser une telle perte. L'employeur fait valoir que le critère utilisé pour choisir les employés devant être mis à pied n'est pas l'ancienneté mais sa décision de garder des employés essentiels.

Décision : La Commission relève des contradictions dans les dépositions de l'employeur et des témoins du syndicat. Elle souligne que l'employeur aurait pu appeler la superviseure comme témoin afin d'appuyer sa preuve mais que ça n'a pas été le cas. La Commission tire une inférence négative de cela et retient la preuve déposée par le syndicat plutôt que celle de l'employeur. De plus, la Commission tire une inférence négative du manque de preuve de l'employeur pour appuyer ses arguments et de la manière avec laquelle les mises à pied ont été effectuées. En conséquence, la Commission considère que l'employeur n'a pas été en mesure de renverser le fardeau de la preuve et elle le reconnaît coupable de pratique déloyale de travail. Le syndicat demande un certificat d'accréditation discrétionnaire mais la Commission est d'avis que la volonté réelle des employés peut encore être exprimée. Elle ordonne à l'employeur de reprendre les employés mis à pied et de verser 500 $ au syndicat en réparation des atteintes à ses droits à la suite de la pratique déloyale de travail.

CanWest Galvanizing Inc. – et – Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 4095
Cas n° 99/00/LRT
Le 3 mai 2001

SUCCESSION – EXAMEN – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Précisions – L'employeur demande un examen de la conclusion de succession en alléguant que la Commission a adopté une « approche fonctionnelle » plutôt qu'une « approche instrumentale » – La Commission ne trouve rien dans les motifs de décision qui indique qu'elle a adopté une approche fonctionnelle – La demande de l'employeur manque de précisions en ce qui concerne l'allégation de mauvaise application par la Commission du test de véhicule économique fonctionnel

SUCCESSION – EXAMEN – PREUVE – L'employeur demande un examen et un réexamen de la conclusion de succession – La nouvelle preuve ne modifie pas la décision de la Commission

Le 16 février 2000, en vertu de l'ordonnance 1172, la Commission conclut qu'il y a eu « vente d'entreprise » au sens du paragraphe 56(1) de la *Loi sur les relations du travail* et que l'employeur est donc le successeur de l'ancien employeur, Dominion Bridge. L'employeur dépose une demande d'examen et de réexamen de la décision. Il fait valoir que la Commission a adopté une « approche fonctionnelle » plutôt qu'une « approche instrumentale ». Il prétend que la Commission a mal appliqué et (ou) mal interprété le test de véhicule économique fonctionnel. Finalement, une preuve documentaire existe à ce moment-là alors qu'elle n'était pas connue ou disponible lors de l'audience.

Décision : La Commission n'est pas d'accord avec l'allégation selon laquelle elle a adopté une « approche fonctionnelle ». Elle ne trouve rien dans les motifs de décision qui pourrait indiquer qu'elle a adopté une approche fonctionnelle dans cette affaire. En outre, elle considère que les demandes de l'employeur manquent de précision en ce qui concerne l'allégation de mauvaise application du test de véhicule économique fonctionnel. Quant au motif selon lequel une nouvelle preuve est disponible, la Commission conclut que cette « nouvelle preuve », composée d'un certain nombre de factures de l'ancien employeur, ne mènerait pas à une décision différente. L'employeur prétend que les documents prouvent que la galvanisation sur demande ne constituait qu'une faible partie des activités de l'ancien employeur. Par contre, comme la Commission est arrivée à la même conclusion dans sa décision originale, elle ne peut conclure que la preuve pourrait déboucher sur une décision différente. Dans ses motifs de décision, la Commission indiquait clairement que « le fait qu'une partie seulement des activités de Dominion Bridge représentait de la galvanisation sur demande est selon nous sans importance ». La Commission était alors d'avis, et elle maintient cette opinion, que le fait que la galvanisation ne représente qu'une petite partie des activités n'empêche pas de conclure qu'il s'agit d'une succession. La Commission déclare qu'elle s'attend à ce que les parties respectent l'alinéa 17(1)(c) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*, qui exige que les parties, en l'absence de preuve nouvelle, déposent une brève déclaration indiquant le motif pour lequel la Commission devrait examiner ou réexaminer sa décision originale.

Dairyworld Foods – et – Retail Wholesale Canada, Canadian Service Sector, Division des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 765
Cas n° 61/98/LRT
Le 18 juin 2001

RETRAIT D'ACCRÉDITATION – Employés – La Commission n'est pas convaincue de modifier la description de l'unité de négociation afin d'en exclure les professionnels de la distribution sous prétexte que la convention collective ne s'applique pas à eux et que leurs conditions d'emploi sont régies différemment de celles des autres membres de l'unité de négociation – La Commission conclut que l'employeur et le syndicat précisent qu'ils doivent être traités comme un groupe distinct mais pas comme une unité séparée aux fins de la négociation – La Commission hésite à imposer un point de vue différent lorsqu'un employeur et un syndicat s'entendent sur la description de l'unité de négociation

PRATIQUE ET PROCÉDURE – STATUT – Un employé soulève la question du statut des employés – La Commission accueille l'objection du syndicat de ne pas rendre de décision à ce sujet étant donné que la demande ne soumet pas la question à la Commission

L'employé, qui travaille comme professionnel de la distribution (*Registered Distribution Operator* – RDO), dépose une demande auprès de la Commission pour que celle-ci déclare qu'aucune convention collective en vigueur ne s'applique aux RDO; que le syndicat ne détient pas de droits de négociation et, s'il en détient, que de tels droits doivent être abrogés; et qu'aucune accréditation visant les RDO n'existe et, dans le cas contraire, qu'une telle accréditation doit être annulée. Il soutient que rien dans les conventions collectives ne s'applique aux RDO et que leurs conditions d'emploi sont régies différemment et établies dans une lettre d'entente et d'autres documents indépendants de la convention collective. L'employeur et le syndicat reconnaissent tous deux que les RDO constituent des unités distinctes mais qu'ils ne sont pas séparés en ce qui concerne les droits de négociation et l'accréditation.

Décision : La Commission fait remarquer que l'employé soulève une question relative au statut des employés. Le syndicat s'oppose à l'examen de cette question sous prétexte que la demande ne soumet pas une telle question à la Commission. Faisant remarquer que la demande renvoie constamment aux RDO à titre d'employés, la Commission accueille l'objection. En conséquence, dans le cadre de la demande, la Commission considère que les RDO sont des employés et elle ne se prononce donc pas sur la question.

L'examen des dispositions contractuelles relatives aux RDO permet de confirmer que leurs conditions d'emploi sont différentes de celles des autres employés de l'unité de négociation et que l'intention de l'employeur et du syndicat est de les traiter comme un groupe distinct. Cependant, les documents ne révèlent aucune intention de les traiter comme une unité distincte aux fins de la négociation. En outre, ni les certificats existants ni la disposition relative à la portée des conventions collectives n'excluent les RDO des unités de négociation. Par ailleurs, le renvoi dans la lettre d'entente au fait que les RDO font partie d'une unité distincte n'est pas déterminant étant donné que l'employeur et le syndicat s'entendent sur leur inclusion dans les unités plus grandes. La Commission hésite à s'ingérer et à imposer un point de vue différent lorsqu'un employeur et un syndicat s'entendent sur la description de l'unité de négociation. La Commission n'est pas convaincue qu'elle doive modifier la description de l'unité de négociation afin d'en exclure les RDO sous prétexte que des conditions d'emploi différentes s'appliquent à leur cas. La Commission fait remarquer qu'il n'est pas inhabituel que des conventions collectives contiennent des conditions d'emploi différentes pour des groupes distincts d'employés et qu'elles prévoient des unités ou des groupes séparés d'employés dans une même unité de négociation. Considérant que les RDO font partie de l'unité de négociation, la Commission rejette la demande de retrait d'accréditation ou d'annulation des droits de négociation étant donné que la requête ne recueille pas l'appui minimal requis par la *Loi* pour organiser un vote.

Buhler Versatile Inc. – et – Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2224
Cas n° 220/01/LRT
Le 30 juillet 2001

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – Négociations difficiles – Chaque fois que le syndicat modifie sa position, l'employeur diminue son offre cherchant ainsi volontairement à déjouer les tentatives de trouver un terrain d'entente en vue de résoudre les questions non réglées – Les tactiques utilisées par l'employeur consistent à déterminer ce qu'il peut arracher au syndicat avant que ce dernier ne capitule devant ses demandes – Les gestes de l'employeur mènent sans équivoque à la grève et contreviennent à l'obligation de négocier de bonne foi

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – Divulgation – La décision de laisser le contrat de tracteurs se terminer plutôt que de demander une prorogation tombe dans la catégorie des décisions qui doivent être communiquées au syndicat de manière opportune étant donné qu'elle a des conséquences graves sur la viabilité des installations – L'employeur a failli à son obligation

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – RÉPARATIONS – Les tactiques de négociations utilisées par l'employeur précipitent la grève – La Commission lui ordonne d'y mettre fin – Les réparations doivent être compensatoires plutôt que punitives et elles doivent faire en sorte que les employées bénéficient des conditions qui existaient avant la grève – Chaque employé qui était membre de l'unité de négociation et qui était à l'emploi de l'employeur au moment où la grève a été déclenchée doit être compensé pour les salaires et les prestations d'emploi qu'il aurait touchés si la grève n'avait pas eu lieu, moins les montants gagnés ailleurs et exclusion faite des indemnités de grève – Le syndicat doit être compensé pour ses dépenses de grève mais pas pour ses frais juridiques et d'expertise – L'employeur doit verser des intérêts au taux préférentiel sur tous les montants exigibles

Le syndicat déclare que, durant les séances de négociation, le chef de la direction émet de nombreux commentaires du genre « vous n'aimerez pas ma proposition » ou « si je suis acculé au pied du mur, je vais mettre des cadenas sur les portes ». Il menace constamment de vendre ou de fermer les installations. Il omet de fournir des documents pour justifier ses exigences, à la demande du syndicat. À chaque rencontre, il exige

de nouvelles concessions de la part du syndicat. Après la sixième rencontre, le syndicat déclenche la grève étant donné qu'il considère que l'attitude du chef de la direction mène à une impasse. Après deux mois de grève, le syndicat prend connaissance du fait que le chef de la direction a omis de divulguer une décision essentielle qui permet à un client de mettre fin à un contrat d'achat de tracteurs plutôt que de proroger ce dernier. À ce moment-là, le syndicat dépose une demande auprès de la Commission alléguant que l'employeur refuse de négocier de bonne foi et de déployer les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

Décision : La Commission conclut que le chef de la direction n'est pas sans savoir que certaines de ses exigences – qui ont pour effet d'éliminer un certain nombre de dispositions inscrites depuis longtemps dans la convention collective, notamment celles sur les prestations de maladie et de bien-être et sur l'ancienneté – ne peuvent être acceptées par le syndicat sans entacher la crédibilité de ce dernier auprès de ses membres. La Commission se dit préoccupée par le fait que la stratégie du chef de la direction s'appuie sur des menaces constantes de fermeture des installations. Tout au long des négociations, le chef de la direction refuse systématiquement d'entreprendre des discussions rationnelles et éclairées et de fournir des arguments d'appui. La preuve indique sans contredit que chaque fois que le syndicat modifie sa position, le chef de la direction réduit ses offres. Cela suffit à convaincre la Commission que le chef de la direction contrevient à l'obligation de négocier de bonne foi en cherchant volontairement à déjouer les tentatives de trouver un « terrain d'entente » en vue de résoudre les questions non réglées. La Commission considère que les tactiques utilisées par le chef de la direction visent à déterminer ce qu'il peut encore arracher au syndicat avant que ce dernier ne capitule à ses demandes. La Commission conclut sans équivoque que les gestes de l'employeur sont à l'origine de la grève. Elle est persuadée que la conduite de l'employeur pendant les séances de négociation, et jusqu'à la grève, est telle qu'elle contrevient à l'obligation de négocier de bonne foi et de déployer des efforts raisonnables pour conclure la convention collective. De plus, la Commission conclut que la décision de permettre que le contrat des tracteurs prenne fin tombe dans la catégorie des décisions qui, de l'avis des commissions du travail, doivent être divulguées au syndicat de manière opportune. Cette question aurait été un sujet de discussion majeur durant les séances de négociation étant donné ses conséquences graves sur la viabilité des installations. La *Loi* est claire : elle oblige l'employeur à faire ce genre de divulgation. En conséquence, l'employeur contrevient au paragraphe 63(1) de la *Loi*.

La Commission ordonne à l'employeur de mettre fin à toute action qui contrevient aux exigences de négocier de bonne foi et elle demande aux parties de reprendre immédiatement les négociations en vue de conclure une convention collective. La Commission déclare que les réparations doivent être compensatoires plutôt que punitives et qu'elles doivent faire en sorte que les employées bénéficient des conditions qui existaient avant la grève. Persuadée que la grève a été déclenchée parce que l'employeur contrevenait à son obligation de négocier de bonne foi, la Commission ordonne à l'employeur de compenser immédiatement chacun des membres de l'unité de négociation qui était à son emploi au moment où la grève a été déclenchée pour les salaires et les prestations d'emploi qu'ils auraient touchés si la grève n'avait pas eu lieu, moins les montants gagnés ailleurs et exclusion faite des indemnités de grève. Elle ordonne également que les dispositions de la convention collective échue soient considérées pleinement en vigueur jusqu'au jour où la grève a pris fin, conformément aux dispositions du paragraphe 10(4) de la *Loi sur les relations du travail*. En outre, la Commission ordonne à l'employeur de compenser le syndicat pour ses dépenses de grève totalisant 170 025,00 $. L'employeur se voit aussi ordonné de verser des intérêts au taux préférentiel sur tous les montants exigibles. La Commission rejette la demande de compensation du syndicat relativement à ses frais juridiques et d'expertise ainsi que la compensation en ce qui concerne la séparation, étant donné qu'il n'y a pas eu fermeture des installations et que la convention collective entre les parties a été rétablie.

Décision du membre G. H. Stewart : M. Stewart conclut que le manque monumental de communication des deux parties a contribué à l'échec des négociations. Bien qu'il admette que le chef de la direction a négocié de mauvaise foi, il considère que la grève a été prématurée étant donné que le syndicat pouvait recourir à d'autres moyens. Il n'aurait pas ordonné de compensation relative aux pertes de salaire mais plutôt pour atteinte aux droits des employés en vertu de l'alinéa 31(4)f).

Office régional de la santé de Churchill – et – Province du Manitoba – et – Manitoba Nurses' Union
Cas n° 760/00/LRT
Le 5 septembre 2001

RÉPARATIONS – Cessation et abstention – La Commission considère que l'employeur a tenté de négocier avec le syndicat et qu'il a demandé une médiation avant de signer des contrats séparés avec certains membres du personnel – L'employeur reçoit l'ordre de cesser de négocier des conditions d'emploi avec des particuliers et de s'abstenir de signer tout autre contrat individuel – L'ordonnance ne s'applique pas aux incitatifs déjà accordés

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Négociation directe avec des employés – L'employeur cherche à offrir des salaires et autres incitatifs aux infirmières pour que celles-ci acceptent de travailler dans un établissement de santé situé dans une collectivité nordique éloignée – Le syndicat n'est pas prêt à renégocier uniquement avec l'employeur; pour lui, les négociations doivent se faire uniquement à une table centrale – Bien que l'employeur n'ait pas consciemment cherché à miner le syndicat, il a bel et bien signé des contrats séparés avec certains membres du personnel et il a recruté et recyclé des infirmières – Malgré de bons motifs, l'employeur contrevient au paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Négociation directe avec des employés – Le syndicat inclut la Province comme répondant dans la demande, alléguant que celle-ci, à titre de principal bailleur de fonds des soins de santé, est partie prenante à l'affaire – Le fait d'assumer un rôle de « quasi-médiateur » ne rend pas la Province coupable de pratique déloyale de travail – Pas de preuve *prima facie*

L'employeur a de la difficulté à recruter et à retenir du personnel pour son établissement de santé situé dans une collectivité nordique éloignée. Il s'adresse au syndicat mais ce dernier n'est pas disposé à renégocier avec lui. La plupart des unités de négociation sont confrontées à des problèmes similaires et le syndicat est inflexible sur le fait que les négociations ne doivent se faire qu'à une « table centrale ». Comme le syndicat refuse de discuter, l'employeur décide d'offrir une « prime à la signature » de même que la promesse d'une autre « prime » après un an et il augmente l'échelle de salaire offerte aux infirmières. Le syndicat dépose alors une demande de décision auprès de la Commission alléguant que l'employeur et la Province du Manitoba portent atteinte à l'administration du syndicat et qu'ils contreviennent au paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*. Le syndicat reconnaît que la Province n'a pas négocié directement avec les parties mais que, à titre de principal bailleur de fonds des services de santé, elle s'est engagée dans l'affaire et qu'en fin de compte elle est responsable de tous les coûts additionnels.

Décision : La Commission ne retient pas l'allégation selon laquelle la Province est partie à une pratique déloyale de travail. Les représentants de la Province n'ont eu aucun contact direct ou indirect avec l'unité de négociation ou ses membres. Le fait d'assumer un rôle de « quasi-médiateur » ne rend pas la Province coupable de pratique déloyale de travail. La Commission conclut que la demande ne contient pas de preuve *prima facie* contre la Province et la rejette en ce qui concerne la Province.

Bien que la Commission sache reconnaître les problèmes auxquels l'employeur est confronté, l'examen du motif ne s'applique qu'à la pénalité ou aux réparations imposées. Il ne s'agit pas d'une excuse pour contrevenir aux dispositions de la loi, qui ne prévoit aucunement l'examen de circonstances atténuantes. Même si l'employeur n'a pas cherché consciemment à miner le syndicat, il a bel et bien signé des contrats séparés avec certains membres de son personnel et il a recruté et recyclé des infirmières par négociation directe. En conséquence, il s'agit d'une infraction à la *Loi sur les relations du travail* et d'une pratique déloyale de travail. Dans son examen des réparations, la Commission remarque que l'employeur a tenté de négocier avec le syndicat; confronté à un échec, il a demandé à la Province d'agir comme médiateur. La Commission ordonne que l'employeur cesse de négocier des conditions d'emploi avec des particuliers et qu'il s'abstienne de signer d'autres contrats individuels. À la suite de l'ordonnance, le syndicat demande des précisions à savoir si celle-ci exige que l'employeur cesse de verser la rémunération supérieure prévue dans les contrats signés avec les

infirmières. La Commission répond que son intention est que l'ordonnance ne s'applique qu'aux contrats individuels ou aux incitatifs futurs signés ou octroyés en dehors de la convention collective et **non pas** à ceux qui ont déjà été donnés et qui sont en place.

Marusa Marketing Inc. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cas n° 624/00/LRT
Le 28 septembre 2001

EXAMEN ET RÉEXAMEN – CHARTE DES DROITS – EMPLOYEUR – Liberté de parole – Communications par l'employeur – Auditoire captif – Ingérence par l'employeur – Le rôle du comité élargi se limite à définir et à préciser les questions de politiques relatives aux communications faites par l'employeur aux employés et dans quelle mesure la liberté de parole de l'employeur est entravée par les dispositions de la *Loi sur les relations du travail*

La Commission rejette les demandes du syndicat relatives à l'accréditation et aux pratiques déloyales de travail. En conséquence, la Commission accueille la demande du syndicat pour examen et réexamen, qui est entendue par un comité élargi de cinq membres. Le rôle du comité élargi se limite à définir et à préciser les questions de politiques relatives aux communications faites par l'employeur aux employés et dans quelle mesure la liberté de parole de l'employeur est entravée par les dispositions de la *Loi sur les relations du travail*.

Décision : Aux termes du paragraphe 6(2) de la *Loi*, certaines communications par l'employeur, y compris des déclarations d'opposition aux syndicats en général ou à un syndicat en particulier, étaient considérées comme faisant obstacle à la formation d'un syndicat. Le paragraphe 6(2) a été abrogé en 1992. La Commission est cependant d'avis que l'absence d'une disposition déterminative ne limite pas son pouvoir discrétionnaire de considérer une telle affirmation comme une ingérence par l'employeur ou une pratique déloyale de travail dans un cas particulier. L'article 32 de la *Loi* stipule expressément que la protection de la liberté de parole ne s'applique pas si la personne qui exprime ses idées s'ingère dans la formation ou le choix d'un syndicat. La *Loi* ne restreint pas au même degré les communications faites par l'employeur dans d'autres circonstances. En conséquence, la protection de la liberté de parole prévue à l'article 32 s'applique dans des circonstances autres que la période d'organisation, sous réserves d'autres interdictions en matière d'intimidation, de contrainte, de menace ou d'abus d'influence. La position de la Commission est connue depuis longtemps : même si l'employeur est libre de ne pas vouloir de syndicat, il n'est pas libre de professer ou de proclamer des opinions négatives sur le syndicat ou la syndicalisation en général auprès des employés. Le test visant à évaluer si la communication doit être considérée comme une ingérence n'est pas celui de l'effet réel sur un employé en particulier. Le fardeau du syndicat consiste à convaincre la Commission qu'en toute objectivité, l'employé moyen serait probablement influencé négativement par rapport au syndicat et non pas à établir que la communication a un effet réel négatif sur un employé en particulier. Si elle conclut que les communications constituent une ingérence, la Commission doit alors se demander si celles-ci sont sauvegardées par l'application de l'alinéa 6(3)f) et constituent des déclarations de faits ou des opinions à l'égard de l'entreprise de l'employeur. La Commission doit aussi examiner soigneusement les déclarations faites lors de réunions de l'employeur avec les employés de la même manière qu'elle examinerait des déclarations écrites. Par ailleurs, des déclarations faites à des réunions où l'auditoire est captif devraient bénéficier d'un niveau d'examen strict étant donné que des déclarations de bonne foi faites par écrit peuvent prendre un aspect menaçant si elles sont émises lors d'une réunion obligatoire. Finalement, la Commission remarque que la « liberté de parole » prévue au paragraphe 32(1) protège les droits des employés de discuter du syndicat ou de questions touchant le syndicat pendant les heures de travail sauf si, aux termes du paragraphe 33(2), le fonctionnement du lieu de travail en est perturbé.

Addenda aux motifs : Le vice-président, M. J. M. Chapman, c.r., souligne que le syndicat allègue que la décision du comité original ne respectait pas la politique établie de la Commission du travail du Manitoba dans la mesure où une pratique déloyale de travail se traduit toujours par la délivrance d'une accréditation discrétionnaire. Au moment de l'audience, seulement deux ou trois certificats d'accréditation discrétionnaire avaient été ordonnés, nombre qui ne permet pas d'établir une « politique ». Il est par ailleurs d'avis que la

majorité a minimisé l'effet de l'article 32 de la *Loi*. Il indique que la liberté de parole n'est pas seulement un droit fondamental mais qu'il est désormais inscrit dans la loi. Il ne devrait pas être abrogé à moins qu'il n'y ait clairement une preuve forte et convaincante. Plus important encore, il considère que le syndicat a mal interprété la décision du comité original comme obligeant le syndicat à appeler des témoins afin de prouver qu'ils ont été négativement affectés par les gestes de l'employeur. Le syndicat n'a aucune responsabilité à appeler un témoin dans une situation d'inversion du fardeau de la preuve. Par contre, on ne peut faire abstraction du principe de la preuve, fondamental en droit, selon lequel lorsqu'une partie assigne un témoin, elle est alors liée par la preuve apportée par ce témoin. Ignorer ou minimiser un témoignage sincère sous prétexte qu'il ne répond pas aux attentes de la partie qui a appelé le témoin est contraire aux vieux principes juridiques de la preuve. En ce qui concerne les « auditoires captifs » et (ou) les « lettres » et (ou) les « annonces par le système de sonorisation », la Commission est confrontée à un cas où la preuve est que la présumée pratique déloyale de travail n'a eu aucun effet sur les témoins. Lorsqu'une partie lésée produit une preuve dont la très grande prépondérance établit clairement et au-delà de tout doute que les infractions présumées n'ont eu absolument aucun effet, il est difficile pour la Commission de conclure que les employés n'ont pas eu la possibilité d' .xprimer leur volonté sur la syndicalisation, libre de toute influence par l'employeur.

M. E. Huebert, membre de la Commission, est d'accord avec les commentaires de M. Chapman.

Elite Holdings Inc. t/a Academy Towing, Kildonan Towing, Eddie's Towing – et – Larry Robinson
Cas n° 559/01/LRT
Le 23 octobre 2001

EMPLOYÉ – ENTREPRENEUR INDÉPENDANT – Peu de poids accordé à l'entente signée par le demandeur déclarant qu'il est un entrepreneur indépendant – La Commission examine la teneur du lien d'emploi et conclut que l'employeur exerce un contrôle complet sur le demandeur – La Commission conclut que le demandeur est un employé au sens du *Code des normes d'emploi*

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Le demandeur est congédié pour avoir refusé de continuer à travailler après un quart de treize heures – L'employeur contrevient au paragraphe 7(h) de la *Loi sur les relations du travail* pour avoir congédié un employé qui exerce son droit accordé par la loi de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, en application de l'article 16 du *Code des normes d'emploi*

Le demandeur exploitait sa propre entreprise de remorquage avant de devenir conducteur pour l'employeur. Le jour en question, il a déjà travaillé pendant treize heures lorsque l'employeur lui demande de prendre un autre appel. Le demandeur lui répond qu'il est trop fatigué pour continuer. L'employeur le congédie et retient son salaire des quatre semaines précédentes. Le demandeur a recours aux services d'une agence pour recouvrer les salaires non payés. L'employeur répond en versant les salaires moins les coûts d'un ticket de stationnement, de réparations et de nettoyage intérieur du véhicule. Le demandeur dépose également une plainte à la Division des normes d'emploi qui avait déterminé qu'il était un entrepreneur indépendant et, par conséquent, non visé par le *Code*. En application de l'article 93 du *Code*, la Division refuse d'entendre la plainte étant donné que le plaignant a entrepris une autre action pour recouvrer les salaires. Le demandeur dépose alors une demande pour pratique déloyale de travail aux termes du paragraphe 7(h) de la *Loi sur les relations du travail* alléguant qu'il a été congédié pour avoir exercé son droit prévu par la loi de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, en application de l'article 16 du *Code des normes d'emploi*. L'employeur admet que le motif du congédiement est le refus de continuer à travailler mais il est d'avis que le demandeur est un entrepreneur indépendant et, qu'à ce titre, il n'est pas protégé par le *Code des normes d'emploi*. Il soumet que le demandeur a signé une entente dans laquelle il se déclare entrepreneur indépendant. Ce dernier touche une commission et il est lui-même responsable de verser ses impôts et autres remises prévues par la loi. Il assume aussi les coûts de carburant et de lavage du véhicule et il a signé une convention de non-concurrence qui lui interdit d'effectuer un travail semblable à titre de travailleur autonome ou pour tout autre employeur.

Décision : De l'avis de la Commission, le demandeur est sans aucun doute un employé au sens du *Code*. La Commission accorde peu de poids aux documents que le demandeur a été tenu de signer. Elle examine plutôt la teneur du lien et conclut que l'employeur exerce un contrôle complet sur le demandeur. Ce dernier travaille les heures fixées par l'employeur et offre les services aux clients répartis par l'employeur. Le fait de desservir d'anciens clients n'est pas un argument suffisant pour déclarer que le demandeur est un entrepreneur indépendant, d'autant plus que ces clients sont désormais des clients *courants* de l'employeur. La Commission relève par ailleurs que le paiement à la commission n'est pas un facteur qui permet de déterminer le statut d'emploi. Étant donné que le demandeur est considéré comme un « employé », la Commission statue que l'employeur a contrevenu aux dispositions du *Code* relativement aux heures supplémentaires. Ce dernier a aussi commis une pratique déloyale de travail au sens du paragraphe 7(h) de la *Loi sur les relations du travail* pour avoir congédié un employé qui exerçait ses droits en application du *Code*. Tel qu'il est prévu au paragraphe 31(4) de la *Loi*, la Commission ordonne que soit versée une compensation représentant le manque à gagner entre ce que l'employeur a versé après l'intervention de l'agence de recouvrement et les commissions acquises. L'employeur n'avait aucun droit juridique de retenir des sommes d'argent, à l'exception de la retenue pour le carburant. La Commission soulève des inquiétudes quant aux procédures qui ont conduit à la demande. L'agent des normes d'emploi n'a rendu aucun ordre; en conséquence le demandeur n'avait aucun motif d'appel. L'agent a invoqué l'article 93 du *Code* qui stipule que le directeur peut refuser d'accepter une plainte, de mener une enquête y relative ou de poursuivre une enquête si le demandeur prend d'autres mesures. De l'avis de la Commission, le recours à une agence de recouvrement ne constitue pas une « autres mesure », que la Commission interprète comme la recherche d'une décision ayant force exécutoire de la part d'une cour, d'un tribunal, d'un arbitre ou autre.

J. C. Foods Ltd. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cas n^{os} 631/00/LRT et 183/01/LRT
Le 20 novembre 2001

ACCRÉDITATION DISCRÉTIONNAIRE – VOTE – PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Intimidation – Des employés qui retournent au travail en réparation pour certaines pratiques déloyales de travail sont obligés de prendre leurs pauses en présence de la superviseure la veille et le jour du vote de représentation – On leur assigne par ailleurs des tâches différentes de celles qu'ils exerçaient avant leur mise à pied et ils sont tenus à l'écart des autres employés – Le but visé par cet éloignement est de limiter les possibilités de discuter avec les autres employés et de les influencer pour le vote – La volonté réelle des employés ne peut être établie par le vote de représentation et le syndicat a des preuves d'un appui adéquat – On demande la délivrance d'un certificat d'accréditation discrétionnaire

Des employés, qui avaient été mis à pied, sont réintégrés en réparation pour certaines pratiques déloyales de travail. Ils sont alors tenus, selon les directives de leur superviseure, de prendre leurs pauses-café et leurs pauses-repas avec elle la veille et le jour d'un vote de représentation. Dans leur témoignage, ils indiquent que les tâches qui leur sont assignées sont différentes de celles qu'ils effectuaient avant leur mise à pied. De plus, ils travaillent désormais à l'écart des autres employés. Ils doivent également continuer de travailler alors que les autres employés ont la permission de quitter tôt. L'employeur explique cela par le fait que des électriciens effectuent des travaux dans les installations et que la production doit cesser plus tôt. Le syndicat allègue qu'en raison de ces gestes, la Commission ne peut être en mesure d'établir avec certitude la volonté réelle des employés et il demande la délivrance d'un certificat d'accréditation discrétionnaire.

Décision : La Commission conclut que l'employeur a effectivement isolé les employés à leur retour au travail en exigeant qu'ils prennent leurs pauses-café et leurs pauses-repas avec leur superviseure. De plus, le fait d'exiger que ces trois employés travaillent tout seuls à une table alors que la pratique consiste à avoir six employés à une même table est significatif. L'explication fournie par la superviseure pour ce geste n'est pas suffisante, surtout que ces employés n'étaient pas tenus de prendre leurs pauses de cette manière avant leur mise à pied et après le vote. Le fait de garder ces employés, qui avaient été réintégrés, sous l'œil attentif de la direction a fait en sorte, à toute fins utiles, qu'ils ont eu peu ou pas de possibilité de discuter avec les autres employés. De plus, il ne pouvait échapper aux autres que ces employés étaient traités différemment, tant en

ce qui concerne le moment de leurs pauses que les personnes avec qui ils prenaient leurs pauses ainsi que celles avec qui ils se tenaient et travaillaient. La Commission est convaincue que l'employeur a commis des pratiques déloyales de travail contraires à la *Loi*. Aucune des réparations proposées par l'employeur n'élimine l'influence que ces conditions ont exercée sur les employés. En conséquence, la Commission considère que la volonté réelle des employés n'a pu être établie avec certitude par le vote de représentation et que le syndicat possède une preuve d'appui adéquat de la part des membres aux fins des négociations collectives. Elle ordonne donc qu'un certificat d'accréditation discrétionnaire soit délivré.

Office régional de la santé de Burntwood – et – Manitoba Nurses' Union
Cas n° 762/00/LRT
Le 7 décembre 2001

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – RÉPARATIONS – Négociation directe avec des employés – La Commission ordonne à l'employeur de cesser d'offrir de rembourser les frais de scolarité et de verser des allocations de logement aux infirmières des collectivités nordiques éloignées – La Commission est consciente de la difficulté de recruter et de retenir les infirmières, mais le fait de continuer à accorder de l'argent ou des avantages aux termes de contrats individuels négociés avec des membres de l'unité de négociation mine le pouvoir exclusif du syndicat de représenter les infirmières de l'unité

Afin de retenir leurs services, l'employeur offre à neuf infirmières de rembourser leurs frais de scolarité – jusqu'à un montant de 14 000 $ – et à une infirmière de rembourser son prêt étudiant. L'employeur verse également une allocation de logement à deux infirmières dans des collectivités nordiques éloignées. Le syndicat s'oppose à de telles transactions et dépose une demande alléguant que l'employeur a commis une pratique déloyale de travail contraire à l'article 6 de la *Loi sur les relations du travail* en concluant des contrats individuels d'emploi avec des membres et (ou) des membres prospectifs de l'unité de négociation du demandeur.

Décision : La Commission conclut que l'employeur a commis une pratique déloyale de travail contraire à l'article 6 de la *Loi sur les relations du travail* en signant des contrats individuels d'emploi avec des membres et (ou) des membres prospectifs de l'unité de négociation du demandeur. Bien que la Commission reconnaisse la situation difficile dans laquelle se trouve l'employeur en ce qui concerne le recrutement et la rétention des infirmières, le maintien du versement d'allocations ou de prestations aux termes de contrats individuels avec des membres de l'unité de négociation mine le pouvoir exclusif du syndicat de représenter les infirmières de l'unité. La Commission ordonne donc à l'employeur de cesser sa pratique qui consiste à négocier des conditions d'emploi avec des particuliers sans le consentement du syndicat.

Integrated Messaging Inc. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cas n^{os} 100/00/LRT et 136/00/LRT
Le 12 décembre 2001

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – RETRAIT D'ACCRÉDITATION – Ingérence de l'employeur – Le syndicat allègue que la rétrogradation des directeurs et leur réintégration rapide à l'unité de négociation à titre de superviseurs principaux onze jours après le dépôt de la demande de retrait d'accréditation se voulait un moyen de promouvoir le retrait de l'accréditation – Les rétrogradations sont suspectes mais il n'y a aucune preuve que l'employeur a suscité, favorisé ou influer abusivement la réintégration à l'unité de négociation

PÉTITION D'OPPOSITION – RETRAIT D'ACCRÉDITATION – Expression de la volonté dans la pétition – Les superviseurs principaux démis de leurs postes non syndiqués de directeurs ne sont pas considérés comme faisant partie de la direction en ce qui concerne les allégations de pratique déloyale de travail mais, étant donné la nature de leurs postes, les autres employés peuvent les percevoir comme faisant partie de la direction – La signature des superviseurs est retirée de la pétition de même

que celle de tout employé ayant signé après eux étant donné que la signature des superviseurs peut laisser entendre que la pétition est appuyée par la direction

PRATIQUES ET PROCÉDURES –PÉTITION D'OPPOSITION – Expression de la volonté dans la pétition prévue dans la *Loi sur les relations du travail* – La pétition est altérée car elle n'est pas conforme à l'exigence non écrite selon laquelle la signature des employées doit être authentifiée; les demandeurs n'ont pas eu la pétition en leur possession en tout temps; la pétition a circulé sur le lieu de travail; la pétition n'indique pas que les employés signataires nomment par le fait même les demandeurs pour les représenter; et les demandeurs ont remis la pétition à la Commission pendant les heures de travail, ce qui peut laisser entendre que la pétition avait l'appui de la direction – La Commission n'est pas convaincue que 50 % des employés concernés appuient volontairement la demande – La demande de retrait d'accréditation est rejetée

À la suite du dépôt d'une demande de retrait d'accréditation, le syndicat dépose une demande alléguant que l'employeur contrevient au paragraphe 6(1) et à l'article 17 de la *Loi sur les relations du travail*. Onze jours avant le dépôt de la demande de retrait d'accréditation, deux personnes, qui six mois auparavant avaient été promues à des postes non syndiqués à titre de « directeurs » (*floor managers*), réintègrent l'unité de négociation à titre de « superviseurs principaux » (*senior supervisors*). Le lendemain de leur « réaffectation », tous deux signent la pétition pour le retrait de l'accréditation. Une semaine plus tard, un des deux fait circuler une lettre aux employés dans laquelle on attaque le syndicat. Le syndicat allègue que l'objectif de la rétrogradation des deux personnes visées est de promouvoir le retrait de l'accréditation. Celles-ci expliquent qu'elles ont décidé de réintégrer l'unité de négociation parce que la convention collective permet qu'un employé réintègre l'unité de négociation à l'intérieur d'une période de six mois, ce qui coïncidait avec le dépôt de la demande.

Décision : Les soupçons du syndicat sont compréhensibles étant donné que la création des postes de « superviseurs principaux », la réaffectation à ces postes et la correspondance afférente ont eu lieu très rapidement. Par contre, la preuve n'établit pas que l'employeur a suscité, encouragé ou influencé abusivement les employés pour qu'ils posent les gestes qu'ils ont posés. La Commission conclut que les employés ont pris leur décision de manière indépendante. En conséquence, elle considère que la prépondérance des probabilités est que l'employeur n'a pas porté atteinte au syndicat.

La Commission conclut que la preuve n'indique pas les pouvoirs et les fonctions de direction nécessaires pour exclure les personnes visées de l'unité de négociation sous prétexte qu'elles exercent principalement des fonctions de direction. Bien que la Commission conclue que ces personnes ne doivent pas être considérées comme des membres ou des agents de la direction en ce qui concerne les allégations de pratique déloyale de travail, elle est convaincue que l'employé moyen peut les avoir perçues comme faisant partie de la direction. Celles-ci portaient le titre de « directeur » (*manager*) et avaient des cartes de visite en ce sens, elles ont participé à des réunions disciplinaires et elles ont signé des documents disciplinaires à titre de représentants de la direction. La Commission est d'avis qu'il faut retirer la signature de tout employé perçu comme faisant partie de la direction. De plus, l'appui des personnes qui ont signé la pétition après la signature des deux employés visés n'est pas pris en compte étant donné qu'il est possible d'inférer qu'un employé aurait pu penser que la direction appuyait la pétition et cela peut avoir influé sur sa décision. Bien qu'aucune règle précise des *Règles de pratique de la Commission du travail du Manitoba* n'exige que les signatures soient authentifiées, la plupart des demandes de retrait d'accréditation se conforment à l'exigence non écrite en incluant la signature d'un témoin à côté de celle de chaque employé. Parmi les autres facteurs qui viennent entacher l'expression de la volonté dans la pétition, il y a ceux-ci : les demandeurs n'ont pas eu la pétition en leur possession en tout temps; la pétition a circulé dans le lieu de travail; la pétition n'indique pas que les employés signataires nomment par le fait même les demandeurs pour les représenter; un des demandeurs a remis la pétition à la Commission pendant ses heures de travail, ce qui peut laisser croire aux autres employés que la pétition a reçu l'aval de la direction. En conséquence, la Commission n'est pas convaincue que 50 % des employés visés ont volontairement appuyé la pétition. Bien que la *Loi* ne parle pas expressément de l'expression de la volonté dans une pétition, celle-ci est implicite. Aussi la Commission rejette-t-elle la demande de retrait d'accréditation.

Alpine Interiors Ltd. – et – Alpine Drywall and Plastering (Manitoba) Ltd. – et – QSI Interiors Ltd. – et – Manitoba Regional Council of Carpenters, Lathers, Millwrights & Allied Workers, section locale 343
Cas n° 389/01/LRT
Le 15 février 2002

SUCCESSION – Vente d'une partie de l'entreprise – Le syndicat allègue que le propriétaire a vendu une partie d'Alpine à QSI – La vente de ses actions et sa démission du conseil de QSI constituent un recul de l'engagement du propriétaire dans QSI – Le fait que deux anciens employés travaillent à QSI et la vente de certaines pièces d'équipement à QSI ne permettent pas de déterminer qu'il y a eu vente d'entreprise – Le fait qu'un entrepreneur libère Alpine de ses obligations de sous-traitant et qu'il accorde par la suite le contrat à QSI constitue uniquement un choix de l'entrepreneur – Le déplacement de ce contrat n'équivaut pas à la vente de l'entreprise – La demande est rejetée

Le syndicat demande à la Commission de déclarer qu'Alpine a vendu une partie de ses activités à QSI et qu'il est l'agent négociateur des employés de QSI visés par la convention collective conclue entre Alpine et le syndicat. Le propriétaire principal (le « propriétaire ») d'Alpine détient 26 % des actions de QSI et est engagé dans QSI depuis plus de 30 ans. Trois ans avant le dépôt de la demande, QSI a étendu ses activités au Manitoba. Vers la même époque, le propriétaire a avisé les actionnaires plus jeunes de QSI qu'il souhaitait prendre sa retraite mais ces derniers n'étaient pas intéressés à acheter Alpine. Comme il ne pouvait trouver preneur, il a décidé de réduire progressivement les activités d'Alpine. Puis le propriétaire a vendu la moitié des pièces d'équipement d'Alpine à QSI. Il n'a vendu ni les comptes débiteurs d'Alpine, ni sa liste de clients, ni son fonds commercial, ni ses stocks, ni ses biens immobiliers, ni ses améliorations locatives à QSI ou à qui que ce soit d'autre. Après l'arrêt des activités d'Alpine, la majorité des 50 ou 60 employés se sont tournés vers d'autres entreprises. Un seul des employés clés a été embauché par QSI. Juste avant que la société ne cesse ses activités, elle avait obtenu de la sous-traitance. Le propriétaire a décidé de demander à l'entrepreneur d'annuler le contrat étant donné qu'Alpine n'était pas en mesure de remplir ses obligations. Il a demandé que le contrat soit accordé à QSI. Le syndicat allègue que le propriétaire a mis fin aux activités d'Alpine au moment où QSI a lancé sérieusement ses activités au Manitoba. De plus, le fait que le propriétaire persuade l'entrepreneur de transférer le contrat d'Alpine à QSI et le déplacement de personnel clé d'Alpine vers QSI équivaudraient au transfert d'une partie des activités d'Alpine.

Décision : La Commission conclut que le propriétaire était engagé de manière continue auprès de QSI tout en exploitant Alpine. Sa décision de mettre fin aux activités d'Alpine ainsi que la vente subséquente de ses actions et sa démission du conseil de QSI constituent un recul de sa participation dans QSI. Le propriétaire ne fait que concrétiser sa décision de mettre fin aux activités de son entreprise avant sa retraite. Bien que quelques employés aient été embauchés par QSI et qu'une partie des pièces d'équipement ait été vendue à QSI, cela ne constitue pas un facteur déterminant de la vente d'une entreprise. Il n'appartient pas au propriétaire de transférer le contrat. L'entrepreneur s'en est occupé et il a libéré Alpine de ses obligations. La décision d'octroyer le contrat appartient uniquement à l'entrepreneur. Selon les faits qui sont présentés à la Commission, le déplacement de ce contrat n'équivaut pas à la vente d'une entreprise au sens de la *Loi*. En conséquence, la demande est rejetée.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Faroex – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cour du Banc de la Reine du Manitoba
Commission du travail du Manitoba : cas n^{os} 692/99/LRT et 436/00/LRT
Dossier n° CI 00-01-19665
Affaire entendue par madame la juge Beard
Décision rendue le 20 avril 2001

L'employeur demande le contrôle judiciaire d'une décision rendue par la Commission du travail du Manitoba selon laquelle l'employeur ne s'est pas conformé au paragraphe 22(1) de la *Loi sur les relations du travail* et

qu'il a par le fait même commis une pratique déloyale de travail. À l'audience de la Commission, le représentant du syndicat a témoigné qu'il s'était rendu dans les locaux de l'employeur et qu'il avait demandé de visiter les installations, déclarant qu'il n'était là que pour des observations. Il n'était pas sur les lieux pour quelque motif lié à la *Loi*, mais pour exercer une surveillance relativement à l'hygiène et à la sécurité des installations.

Décision : Madame la juge Beard déclare que la norme de contrôle judiciaire devant être appliquée dans ce cas-ci est celle du « manifestement déraisonnable », à savoir si la Commission a commis une erreur de droit manifestement déraisonnable dans sa décision. La norme de contrôle judiciaire ne lui permet pas de renverser la décision de la Commission simplement parce qu'elle est erronée, étant donné que le degré de déférence confère à la Commission le « droit d'être dans l'erreur ». Ce n'est que lorsque son interprétation ne peut être rationnellement soutenue par les lois pertinentes que la décision devient manifestement déraisonnable et qu'elle peut donc faire l'objet d'une révision. Le paragraphe 22(1) stipule clairement que le représentant du syndicat doit avoir accès au lieu de travail pour rencontrer un employé compris dans l'unité de négociation en ce qui concerne toute question se rapportant à la *Loi* ou à la convention collective. Madame la juge indique que le représentant syndical n'est pas sur les lieux pour rencontrer un employé en ce qui concerne une question se rapportant à la *Loi*. Étant donné que la visite n'a pas pour motif un de ceux pour lesquels l'employeur est tenu par la loi d'accorder l'accès aux installations, l'employeur ne peut avoir enfreint la loi. En conséquence, la Commission a commis une erreur en concluant que l'employeur avait commis une pratique déloyale de travail. Il n'y a rien dans le paragraphe en question qui donne le droit au syndicat d'entrer dans les installations de l'employeur pour un motif autre que celui d'y rencontrer un membre de l'unité de négociation et il n'y a rien d'ambigu dans la loi qui permette toute autre interprétation. En rendant une telle décision, la Commission n'a pas interprété libéralement et généralement la loi, elle l'a réécrite. Madame la juge Beard conclut qu'en étendant la loi comme elle l'a fait, la Commission a agi d'une manière manifestement déraisonnable. En conséquence, elle ordonne que la décision de la Commission soit annulée.

Protect-A-Home Services Inc. – et – Craig Heber
Cour d'appel du Manitoba
Commission du travail du Manitoba : cas n° 423/99/LPS
Dossier n° AI 01-30-04866
Affaire entendue par monsieur le juge Monnin
Décision rendue le 4 juillet 2001

L'employeur dépose une lettre auprès du directeur de la Division des normes d'emploi contestant les conditions de son ordre et demandant un renvoi à la Commission pour audience. L'employeur omet de joindre à sa demande le dépôt prévu au paragraphe 8(12.2) de la *Loi*. Le directeur lui écrit pour l'informer que le dépôt aurait dû accompagner la demande de renvoi et qu'il lui accorde un délai afin de se conformer à cette exigence. L'employeur verse le dépôt. À l'audience de la Commission, l'employé allègue qu'étant donné que le dépôt n'a pas été versé au moment de la demande de renvoi et qu'aucune prorogation de délai n'a été demandée à l'intérieur du délai initial prévu pour demander un tel renvoi, l'affaire ne peut être dûment présentée devant la Commission. La Commission rend alors une ordonnance indiquant qu'elle a les compétences voulues pour établir si le renvoi de la Division des normes d'emploi est adéquat. Elle conclut que le pouvoir discrétionnaire du directeur aurait dû être exercé durant la période initiale d'appel et que, comme cela n'a pas été le cas, l'affaire ne peut être dûment présentée devant elle. L'employeur interjette appel devant la Cour d'appel, qui lui accorde l'autorisation d'en appeler sur deux questions de droit. Premièrement, la Commission du travail du Manitoba a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit dans sa conclusion selon laquelle elle a les compétences voulues pour établir si un renvoi de la Division des normes d'emploi est adéquat? Deuxièmement, la Commission a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit dans sa conclusion selon laquelle le renvoi dans cette affaire n'est pas conforme aux dispositions de la *Loi sur le paiement des salaires*?

Décision : Monsieur le juge Monnin déclare que la Commission fait erreur quand elle indique que la *Loi* prévoit que la prorogation de délai doit être demandée durant la période initiale prévue pour demander un renvoi. Tout ce que stipule la *Loi*, au paragraphe 8(12), c'est que la demande de renvoi doit être faite dans les sept jours

suivant la réception de la signification de l'ordre « *ou dans le délai supplémentaire que le directeur accorde* ». Monsieur le juge Monnin déclare que la Commission a le droit de s'assurer que le dépôt a été versé et que la demande de renvoi a été déposée dans les délais prescrits ou qu'un délai supplémentaire a été accordé afin de parfaire la demande de renvoi. Cependant, en l'absence d'une autorisation particulière prévue par la loi, la Commission n'a pas les compétences voulues pour enquêter sur la manière dont le directeur a exercé son pouvoir discrétionnaire et sur les motifs de sa décision. Si une partie à l'affaire aux termes de la *Loi*, soit l'employeur soit l'employé, juge que le directeur n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire en conformité avec la loi, l'affaire doit être résolue par le dépôt d'une demande de contrôle judiciaire devant un juge de la Cour du Banc de la Reine. La Commission n'a pas les compétences voulues pour juger de l'exercice d'un tel pouvoir discrétionnaire. En conséquence, monsieur le juge Monnin accueille l'appel et déclare nulle l'ordonnance de la Commission.

AOV Adults Only Video – et – Commission du travail du Manitoba – et – Directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail
Cour du Banc de la Reine du Manitoba
Commission du travail du Manitoba : cas n° 431/99/LSHT
Dossier n° CI 01-01-21429
Affaire entendue par madame la juge Beard
Décision rendue le 4 mars 2002

La Commission du travail du Manitoba confirme un ordre rendu par le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail qui a entériné un ordre d'amélioration rendu par un agent de la sécurité et de l'hygiène du travail. L'employeur demande un bref de *certiorari* pour annuler la décision de la Commission et pour invalider l'ordre d'amélioration. Avant de se prononcer sur le fond, la Cour doit décider de trois questions préliminaires :

i. Doit-elle radier la totalité de l'affidavit déposé par le demandeur en appui à la demande sous prétexte que les erreurs alléguées de la Commission sont de compétence interne, en ce sens qu'elles renvoient à des questions relevant de la compétence exclusive de la Commission. Étant donné que les erreurs sont de compétence interne, les répondants font valoir que le demandeur n'est pas autorisé à déposer des preuves supplémentaires et qu'il doit s'en tenir uniquement au dossier.

ii. Si elle permet que l'affidavit soit déposé, doit-on en radier des parties.

iii. Le dossier de la Commission comprend-il toutes les pièces déposées à l'audience de la Commission ou au moins une liste de ces pièces.

Décision : Madame la juge Beard se prononce comme suit sur les trois questions préliminaires :

i. Le demandeur soulève plusieurs motifs de révision pour lesquels il allègue que la Commission a outrepassé sa compétence ou a agi sans la compétence voulue. Comme l'allégation est de nature juridictionnelle, le demandeur a le droit de déposer un affidavit et (ou) une preuve extrinsèque en appui à ses allégations selon lesquelles la Commission a agi en dehors de ses compétences et que sa décision est manifestement déraisonnable.

ii. Les parties de l'affidavit libellées comme argument juridique sont radiées. Des paragraphes portant sur des événements qui se sont produits après l'audience de la Commission sont jugés non pertinents au contrôle judiciaire et sont donc radiés. Madame la juge Beard ne radie pas les déclarations fondées sur les connaissances personnelles du déposant relativement aux couvre-fenêtres étant donné qu'il a une connaissance pratique des lois manitobaines à ce sujet et que les déclarations ne constituent donc pas un témoignage d'opinion pour lequel il ne serait pas qualifié.

iii. Le dossier de la Commission se compose de la demande initiale, des plaidoyers, de la décision et des motifs de celle-ci, mais il ne contient aucune preuve des documents en appui à l'exception de ceux

inclus dans les motifs. Le dossier de la Commission ne contient aucun des documents examinés par elle, autres que ceux intégrés à sa décision, et ne présente pas de liste des pièces déposées à l'audience de la Commission.

TABLEAU 1

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA (du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

	Cas ayant fait l'objet d'un report	Cas déposés	Total	Déclassement des cas				Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
				Acceptés	Rejetés	Retirés	Sans suite		
Demande d'accréditation	9	44	53	36	7	5	0	48	5
Demande de révocation	1	19	20	12	3	2	0	17	3
Demande de certificat modifié	128	45	173	160	0	2	0	162	11
Demande pour pratique déloyale de travail	38	58	96	12	22	41	1	76	20
Demande de décision de la Commission	16	18	34	4	1	11	0	16	18
Demande d'appel	6	11	17	0	15	0	0	15	2
Demande de droits du successeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande de résiliation des droits de négoc.	2	0	2	1	0	0	0	1	1
Demande en vertu du paragraphe 10(1)[1]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3)[2]	0	10	10	10	0	0	0	10	0
Demande en vertu de l'article 20[3]*	3	20	23	0	11	5	0	16	7
Demande en vertu de l'article 22[4]	1	1	2	0	0	2	0	2	0
Demande en vertu de l'article 58.1[5]	0	1	1	0	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70[6]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3)[7]	3	8	11	4	1	3	0	8	3
Demande en vertu du paragraphe 87(1)[8]	2	13	15	7	0	5	0	12	3
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1)[9]	0	2	2	0	0	2	0	2	0
Demande en vertu du paragraphe 115(5)[10]	0	22	22	7	0	14	0	21	1
Demande en vertu de l'article 132.1[10]	0	2	2	1	1	0	0	2	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré**	14	101	115	-	-	-	-	98	17
TOTAUX	223	375	598	254	61	92	1	506	92

1 Lorsqu'une demande d'accréditation est présentée à la Commission, les conditions d'emploi ne peuvent pas changer sans le consentement de la Commission, et cela tant que la demande n'a pas reçu de réponse.

2 Au cours des 90 jours qui suivent l'accréditation d'un syndicat en tant qu'agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits, et les conditions d'emploi ne peuvent pas changer sans le consentement de l'agent négociateur. En vertu de ce paragraphe, on peut demander à ce que cette période soit prolongée de 90 jours.

3 Devoir de juste représentation.

4 Ententes permettant l'accès.

5 Entreprise assujettie aux lois provinciales liée par la convention collective.

6 Plainte portant sur le vote de ratification.

7 Opposant religieux.

8 Première convention collective.

9 Convention subséquente à la première convention collective.

10 Demande de nomination d'arbitres.

11 Divulgation de renseignements par les syndicats.

* Correction : les demandes en vertu de l'article 20 devraient apparaître dans les pratiques déloyales de travail.

** Voir tableau 4.

TABLEAU 2

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* EN CE QUI CONCERNE L'ATTRIBUTION DES CERTIFICATS (du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

TYPE DE CERTIFICATS ATTRIBUÉS	NOMBRE DE CERTIFICATS ATTRIBUÉS	NOMBRE D'EMPLOYÉS CONCERNÉS
Nouveaux certificats	36	1 236

TABLEAU 3

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION (du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

TYPE DE DEMANDES ACCOMPAGNÉES D'UN SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés par les scrutins	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Résultats à venir
Accréditation	11	956	6	4	1	0
Révocation	6	140	5	1	0	0
Fin des droits de négociation	1	8	1	0	0	0
Décision de la Commission	1	140	1	0	0	0
Secteur de la santé en milieu urbain[1]	2	210	0	0	0	2
Autres scrutins[2]	1	1 129	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

[1] Restructuration, par l'unité de négociation du secteur de la santé en milieu urbain, des votes de détermination « préliminaire ».
[2] La Commission a supervisé le vote sur les offres finales d'un employeur, à la demande des parties concernées.

TABLEAU 4

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* EN CE QUI CONCERNE L'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ (du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas					Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Rejetés	Retirés		
14	101	115	48	46	27	12	4	9	98	17

TABLEAU 5

STATISTIQUES SUR LES DEMANDES D'EXEMPTION CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL EN VERTU DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*
(du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions prises	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu du *Code des normes d'emploi* au sujet des exemptions concernant la durée du travail	9	321	330	304	2	8	314	16

TABLEAU 6

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES*
(du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances rendues par la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 8	19	2	21	3	14	1	18	3

TABLEAU 7

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI*
(du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances rendues par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 35	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 8

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*

(du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances rendues par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu du paragraphe 96(1)	23	43	66	34	13	47	19

TABLEAU 9

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES CONGÉS PAYÉS*

(du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances rendues par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Fermeture de l'entreprise pendant les vacances	2	0	2	0	0	0	2

TABLEAU 10

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions ou ordres de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demande de réparation pour acte discriminatoire présumé	3	11	14	6	8	14	0
Demande d'appel d'un ordre du directeur	2	8	10	2	7	9	1

TABLEAU 11

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA (du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordres émis par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 8	0	0	0	0	0	0	0

TABLEAU 12

DÉCISIONS PRISES DANS LES CAS SOUMIS QUI CONCERNAIENT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE (du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2002
Demandes reportées de la période de déclaration précédente :				
General Teamsters, section locale 979	Winnipeg Forest Products, Inc.	Le 25 janvier 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 10 mai 2002
International Alliance of Theatrical Stage Employees, Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, its Territories and Canada, section locale 63	Prairie Exchange Theater	Le 30 janvier 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 31 mars 2004
Nouvelles demandes au cours de la présente période de déclaration :				
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1543	Garderie Les Petits Amis Day Care Inc.	Le 6 avril 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 8 juillet 2002
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Sobeys West, division de Sobeys Capital Inc. o/a Price Chopper	Le 3 juillet 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 30 août 2002
Métallurgistes unis d'Amérique	Cantalk Canada Inc.	Le 9 juillet 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 3 septembre 2002

TABLEAU 12
DÉCISIONS PRISES DANS LES CAS SOUMIS QUI CONCERNAIENT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE continué
(du 1er avril 2001 au 31 mars 2002)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2002
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Sodexho Marriott Services of Canada (installations de Boeing)	Le 19 juillet 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 18 septembre 2002
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Emerald Foods Ltd. t/a Bird's Hill Garden Market IGA	Le 3 août 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 4 octobre 2002
Service Employees International Union, section locale 308	Gimli Recreation Authority	Le 17 août 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 30 septembre 2004
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Winnipeg Housing Rehabilitation Corporation	Le 17 août 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 10 octobre 2003
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Municipalité rurale de Odanah et Municipalité rurale de Minto	Le 30 août 2001	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 30 octobre 2002
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4434	Holy Cross School Inc.	Le 18 octobre 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 10 janvier 2004
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1543	Seven Oaks Child Care Centre Inc.	Le 1er novembre 2001	Les parties ont conclu volontairement une convention collective	Échéance : le 30 juin 2002
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Services de santé régionaux de Winnipeg (Centre des sciences de la santé)	Le 15 février 2002	À venir	
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 745	Municipalité rurale de Kelsey	Le 1er mars 2002	À venir	
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Office régional de la santé de Winnipeg	Le 11 mars 2002	À venir	

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 15 janvier 1990

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{O} 1
EXAMEN ET RÉEXAMEN

Aux termes du paragraphe 143(3) de la *Loi sur les relations du travail* (chap. L10 de la C.P.L.M), la Commission du travail du Manitoba est habilitée à « réviser, rescinder ou modifier ses décisions, ordonnances, directives ou déclarations et [à] entendre de nouveau une affaire [si elle] juge qu'il est souhaitable de le faire.

Selon le paragraphe 17(1) du Règlement du Manitoba 184/87R édicté en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, la partie qui dépose une demande aux termes du paragraphe 143(3) de la Loi doit produire le document visé à l'article 2 du règlement, ainsi que les documents suivants :

a. un exposé concis concernant tout nouvel élément de preuve, qu'elle atteste par une déclaration solennelle;

b. un exposé indiquant à quel moment et dans quelles circonstances elle a pris connaissance de ce nouvel élément de preuve, ainsi que les raisons qui, selon elle, font en sorte que ce nouvel élément de preuve modifie la situation à un point tel qu'une décision, ordonnance, directive ou déclaration différente s'impose;

c. en l'absence de tout nouvel élément de preuve, un exposé concis des raisons pour lesquelles la Commission devrait réviser sa décision, son ordonnance, sa directive ou sa déclaration initiale.

La Commission tient à rappeler aux parties qui comparaissent devant elle relativement à une demande d'examen ou de réexamen qu'elles sont tenues de se conformer à la fois à l'esprit et à la lettre du règlement. Les renseignements fournis dans l'énoncé déposé auprès de la Commission doivent faire clairement état des éléments qui justifieraient l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Commission. Si la demande de réexamen concerne une question autre que la présentation d'un nouvel élément de preuve, on doit indiquer, dans les moyens invoqués à l'appui de la demande, les prétentions qu'on entend faire valoir sur le plan du fond pour démontrer que la décision initiale était erronée et justifier qu'elle devrait être révisée, rescindée ou modifiée.

Sur réception des documents soumis conformément au paragraphe 17(1) du règlement, la Commission tient pour acquis que l'auteur de la demande de révision y a énoncé les moyens à l'appui de celle-ci. Si ces moyens sont non fondés, la Commission peut statuer sur la demande et la rejeter sans tenir d'audience, dans la mesure où la Loi et les règlements l'y autorisent.

Quant au fond de la demande d'examen ou de réexamen, la Commission tient à souligner que, sans préjudice de la portée générale de ce qui précède, les demandes d'examen ou de réexamen seront accueillies dans les circonstances suivantes, parmi d'autres :

a. la Commission n'a pas tenu d'audience pour trancher la question et la partie constate par la suite que la décision reposait sur une conclusion de fait contestable à l'égard de laquelle elle souhaite produire de la preuve;

b. la Commission a tenu une audience et, pour un motif valable, n'a pas été saisie d'un élément de preuve important (dans le cas, par exemple, où cet élément de preuve n'a pu être obtenu avant l'audience en question, malgré diligence raisonnable);

c. la Commission a rendu une décision qui a entraîné des effets imprévisibles (par exemple, un effet non intentionnel à l'égard d'une demande particulière);

d. la Commission a rendu une décision fondée sur un point de droit ou sur une question de politique générale qu'elle a mal interprétés, ou encore, elle a rendu par inadvertance une décision incompatible avec ses pratiques antérieures;

e. la Commission a rendu une décision qui établit un précédent d'importance considérable en matière de politique.

La Commission s'empresse d'ajouter, cependant, qu'elle se fonde sur les faits et les circonstances propres à chaque affaire pour décider de procéder ou non à un réexamen.

En ce qui concerne le choix des membres constituant la formation chargée d'entendre une demande d'examen et de réexamen, la Commission a adopté les principes directeurs suivants :

a. les demandes qui font entrer en jeu des questions de preuve sont examinées par les membres de la formation qui sont arrivés aux conclusions de fait initiales;

b. dans le cas des demandes où on allègue une violation des principes de la justice naturelle, la Commission peut procéder au réexamen par l'entremise de la formation initiale ou d'une autre formation ou encore elle peut rejeter la demande, selon la nature des faits allégués (par exemple, dans le cas d'un vice de procédure, tel que le défaut par une partie de transmettre ses représentations à l'autre partie). La plupart des demandes mettant en cause des questions de fond, telles que la partialité, devraient être portées devant les tribunaux judiciaires;

c. dans le cas des demandes où elle est appelée à interpréter des normes juridiques ou des questions relatives à sa politique, la Commission les entend habituellement, mais pas toujours, par l'entremise d'une formation élargie comprenant notamment les membres de la formation initiale.

Dans tous les cas, la demande d'examen est d'abord étudiée par le président qui, après avoir mené les consultations appropriées, détermine, s'il y a lieu, la méthode d'examen pertinente.

La Commission souligne que le présent document n'énonce que des lignes directrices générales quant à sa procédure et à sa pratique. On ne devrait en aucun cas les voir comme un cadre rigide ayant pour effet d'empêcher la Commission de tenir compte des circonstances propres à un cas particulier ou d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère la Loi en matière d'examen.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 15 janvier 1990

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 2
RÈGLE DE PRATIQUE N° 28

Cet avis de pratique a pour but d'expliquer la politique générale qu'utilise la Commission du travail du Manitoba pour appliquer la règle 28 dans les cas où il faut vérifier si une personne est considérée comme un employé aux fins du calcul du pourcentage d'employés qui appuient une demande d'accréditation.

En règle générale, cette situation se présente seulement dans les cas où les effectifs d'une entreprise ou d'un organisme sont composés d'employés à temps plein et à temps partiel. Une fois que la Commission a constaté que l'employeur a bel et bien à son service des employés à temps partiel, un des cadres de la Commission examine le registre des salaires versés par l'entreprise ou l'organisme au cours des douze semaines qui précèdent immédiatement le dépôt de la demande. Il soumet ensuite son rapport à la Commission qui s'en sert pour calculer le nombre d'employés selon la règle 28 du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*.

Sont considérées des employés les personnes qui ont travaillé selon un horaire régulier, pendant l'ensemble ou une grande partie des douze semaines précédant le dépôt de la demande d'accréditation. Par exemple, une personne qui aurait travaillé quatre heures par jour, deux jours par semaine, peu importe que ses jours et heures de travail aient varié d'une semaine à l'autre, serait considérée comme employé aux fins de la règle 28.

Dans les cas où une personne travaille seulement de temps à autre selon l'horaire présenté ci-dessous, celle-ci ne serait pas considérée comme employé aux fins de la règle 28.

Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine
1	2	3	4	5	6
Travaille	Travaille	Ne travaille pas	Ne travaille pas	Travaille	Ne travaille pas

Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine
7	8	9	10	11	12
Ne travaille pas	Travaille	Travaille	Ne travaille pas	Ne travaille pas	Travaille

Il s'agit là de principes généraux d'application de la règle 28 qui peuvent être modifiés pour tenir compte d'une situation d'emploi ou d'un secteur industriel particuliers. Nous espérons que ces renseignements vous seront utiles.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 13 décembre 1990

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{O} 3
REMISES POUVANT RETARDER LE DÉROULEMENT DE L'INSTANCE

La Commission du travail du Manitoba se préoccupe du nombre croissant de dossiers ou de demandes pour lesquels le nombre de jours prévus d'audience est insuffisant pour instruire l'affaire au complet. Les remises auxquelles cette situation donne lieu ne sont dans l'intérêt d'aucune des parties à l'instance.

La Commission a déjà tenté de remédier à ce problème en fixant une date de reprise de l'instance qui convienne aux deux parties et à leurs représentants ou avocats respectifs. L'expérience récente a cependant montré que les affaires sont reportées à des dates trop éloignées qui donnent lieu, selon la Commission, à des retards nettement déraisonnables.

La Commission se préoccupe également du fait que les dates fixées sont habituellement trop distantes les unes des autres, ce qui nuit au bon déroulement de l'instance sur le plan de la présentation des témoins et de leur témoignage. À cet égard, la Commission a donc adopté la procédure suivante :

1. Dans la mesure du possible, le représentant de chacune des parties avise le personnel de la Commission de la longueur prévue de l'instruction.

2. Dans les cas où il est nécessaire d'ajourner l'audience et où les parties ne peuvent s'entendre sur une date de reprise qu'elle estime suffisamment rapprochée, la Commission fixe elle-même la date de reprise.

La Commission estime que la résolution rapide des conflits de travail tend à réduire les frictions entre employeurs et employés et à favoriser des rapports harmonieux sur les lieux de travail.

Votre bonne collaboration sera grandement appréciée autant de la Commission que des parties à l'instance.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

RÉVISÉ le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{O} 4
LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION

Ce bulletin a pour but d'informer les partenaires sociaux de la procédure que la Commission du travail du Manitoba mettra en œuvre pour traiter les **demandes d'accréditation** déposées après le 18 octobre 2000.

À partir du 18 octobre 2000, la Commission ne sera dans l'obligation d'organiser des votes de représentation lors de la procédure d'accréditation que lorsque, conformément à l'alinéa 40(1)2) de la ***Loi sur les relations du travail***, entre quarante pour cent (40 %) et soixante-cinq pour cent (65 %) des employés de l'unité de négociation proposée par le demandeur semblent être des membres de ce syndicat au moment de la demande.

Lorsque, conformément à l'alinéa 40(1)1) de la ***Loi sur les relations du travail***, soixante-cinq pour cent (65 %) ou plus des employés de l'unité de négociation proposée semblent être des membres de ce syndicat au moment de la demande, la Commission sera maintenant tenue d'accréditer le demandeur à titre d'agent négociateur des employés compris dans ladite unité.

Dès réception de la demande d'accréditation, la demande sera traitée par le personnel administratif de la Commission et signifiée à l'employeur par un agent de la Commission, dans la plupart des cas. Lorsque cela n'est pas possible pour des raisons logistiques, on pourra signifier la demande par d'autres moyens tels que la poste prioritaire ou le télécopieur. Les documents communiqués à l'employeur comprendront tout ce qui a normalement trait à la demande, ainsi qu'un avis de réunion de programmation pour établir les modalités du scrutin. La date de l'audience sera fixée selon les pratiques et procédures établies par la Commission. On inclura l'avis d'audience dans la documentation fournie. On enverra simultanément au syndicat demandeur et aux autres parties concernées une lettre confirmant la réception de la demande, accompagnée de l'avis de réunion de programmation et de l'avis d'audience.

Le ***Règlement 184/87R sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*** oblige l'employeur à répondre à la demande d'accréditation au plus tard deux (2) jours après l'avoir reçue. L'intention est qu'une réunion de programmation ait provisoirement lieu le lendemain du dépôt de la réponse de l'employeur. L'intention est aussi que la plupart des scrutins se déroulent entre le cinquième (5^{e}) et le septième (7^{e}) jour, bien que la loi prévoie que le scrutin doit se dérouler dans les sept (7) jours, à moins de circonstances exceptionnelles reconnues par la Commission.

Il est à noter que si, au cours des négociations, la Commission est convaincue que les conditions minimales prescrites dans l'alinéa 40(1)1) de la ***Loi sur les relations du travail*** ont été remplies, la tenue d'une réunion de programmation ou d'un vote de représentation pourrait être dûment annulée. Si le vote de représentation a déjà eu lieu, on pourrait ne pas compter les bulletins de vote.

Si l'habileté à négocier collectivement de l'unité de négociation et par conséquent le droit de vote des membres sont contestés, les bulletins de vote litigieux seront placés dans une urne doublement scellée qui sera renvoyée au bureau de la Commission, en attendant qu'elle se prononce sur la question lors de l'audience préalablement fixée. Si une ou plusieurs parties prétendent que les mesures exceptionnelles de la procédure d'accréditation s'appliquent à elles, on étudiera le bien-fondé de leur cas.

Ceci remplace le Bulletin d'Information No. 4 précédent daté le 24 janvier 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 24 janvier 1997

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{O} 5
SIMPLIFICATION DES ORDONNANCES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL

Ce bulletin a pour but de renseigner les intervenants du milieu des relations du travail sur la nouvelle procédure que la Commission du travail du Manitoba adopte à compter d'aujourd'hui relativement au contenu de ses ordonnances.

Au cours des derniers mois, la Commission a examiné ses méthodes de fonctionnement et a décidé, entre autres, de simplifier le contenu de ses ordonnances. Ainsi, les ordonnances seront désormais présentées sous une forme abrégée et ne comprendront plus la liste chronologique détaillée de chaque lettre versée au dossier. Nous sommes d'avis que cette nouvelle mesure éliminera les renvois multiples à des renseignements déjà connus des parties et qu'elle rendra nos procédés administratifs plus efficaces.

Toute partie à une instance qui est touchée par une ordonnance ou une décision de la Commission peut lui demander par écrit de fournir les motifs écrits à l'appui de son ordonnance ou de sa décision. Après avoir étudié la demande en ce sens, la Commission communique aux parties sa décision d'établir ou non des motifs écrits.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

RÉVISÉ le 2 février 2001

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 6
DIVULGATION DE RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Les modifications récemment édictées à la Loi sur les relations du travail exigent de tout syndicat actif au Manitoba qu'il remette gratuitement à tout membre qui lui en fait la demande une copie de l'état financier de son dernier exercice. La copie doit être certifiée conforme par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci. Ces dispositions correspondent aux paragraphes 132.1(1) et 132.1(2) de la Loi.

Si un membre du syndicat se plaint auprès d'elle que le syndicat a omis de lui remettre l'état tel que prévu par la Loi, la Commission peut ordonner au syndicat :

a) de déposer auprès d'elle, dans le délai qu'elle indique, une copie de l'état financier de son dernier exercice, lequel état est attesté par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci;

b) de remettre une copie de l'état à ceux de ses membres qu'elle peut, à sa discrétion, désigner.

Le syndicat se plie à l'ordre de la Commission. Ces dispositions correspondent aux paragraphes 132.1(3) et 132.1(4) de la Loi.

Si un membre du syndicat se plaint auprès d'elle que l'état financier du syndicat est insuffisant, la Commission peut faire enquête sur la plainte et ordonner au syndicat de préparer un autre état financier revêtant la forme et contenant les renseignements qu'elle estime indiqués. Ces dispositions correspondent au paragraphe 132.1(5) de la Loi.

Ceci remplace le Bulletin d'Information No. 6 précédent daté le 24 janvier 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 24 janvier 1997

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 7
BARÈME DES DROITS

Jusqu'à maintenant, la Commission du travail du Manitoba fournissait, à la demande d'une partie, des copies de divers documents, moyennant un prix symbolique. Au cours des dernières années, la demande de reproduction de documents a augmenté considérablement. Par ailleurs, les modifications récentes à la *Loi sur les relations du travail*, notamment les dispositions relatives à la divulgation de renseignements de nature financière, permettent de percevoir un droit raisonnable auprès des personnes qui désirent obtenir copie d'un état financier ou d'une déclaration de rémunération déposés par un syndicat auprès de la Commission.

La Commission a établi par règlement un barème des droits exigibles pour certains des services qu'elle fournit. Ce barème qui entrera en vigueur le 1er février 1997 est le suivant :

1. Documents généraux servant à une audience		0,25 $ la page
2. Motifs écrits d'une décision	-recherche -copie	25 $ 0,25 $ la page
3. Sentence arbitrale	-recherche -copie	25 $ 0,25 $ la page
4. Convention collective	-recherche -copie	25 $ 0,25 $ la page
5. Certificat délivré par la Commission	-recherche -copie	25 $ le certificat 0,25 $ la page
6. Recherche d'un nom		25 $ (pour 1 à 4 noms) 10 $ pour tout nom supplémentaire
7. Ordonnances ou décisions	-recherche -copie	25 $ 0,25 $ la page
8. État financier ou déclaration de rémunération d'un syndicat		25 $ chacun
9. Ouvrages de la bibliothèque de la Commission		0,25 $ la page

De plus amples renseignements sur les droits figurent dans le *Règlement sur les droits exigés par la Commission du travail du Manitoba* (17/97).

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 1er avril 1998

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 8 (PROVISOIRE)
LISTE DES ARBITRES

La Commission a récemment terminé son processus de consultation auprès du Comité d'étude des relations patronales-syndicales en regard de la liste des arbitres conservée par la Commission.

Le processus en question a permis de formuler des préoccupations à l'endroit des questions suivantes :

a. l'approbation continue de la liste des arbitres existante;

b. les exigences relatives aux nouvelles nominations;

c. l'examen des critères de sélection actuels.

Les membres du Comité consultatif des arbitres ont accepté d'entreprendre l'examen de ces questions au cours de la dernière partie de 1998.

Au cours de cette période de transition, la liste des arbitres demeurera en vigueur jusqu'au 1er mars 1999, avec toutefois une mise en garde.

Chaque fois qu'une affaire sera soumise au processus accéléré, l'employeur et le syndicat auront la possibilité d'informer les bureaux de la Commission de leur refus de voir un arbitre donné nommé au dossier en question.

Chaque partie ne pourra exercer son droit de veto qu'une seule fois par cas. Une fois la décision transmise au secrétaire de la Commission, un autre arbitre sera choisi en fonction de sa disponibilité.

La Commission surveillera les décisions prises à cet effet aux fins d'étude par le Comité consultatif et après étude de la liste par la Commission.

Pour toute question, veuillez contacter la greffière de la Commission, Mme Janet Duff, au 945-4276.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

RÉVISÉ le 31 mars 2001

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{O} 9
CONVENTIONS COLLECTIVES

Ce bulletin a pour but de rappeler aux partenaires sociaux qu'en vertu de l'article 72(2) de la *Loi sur les relations du travail*, ils sont dans l'obligation de déposer auprès de la Commission du travail du Manitoba deux (2) copies de toutes les conventions collectives établies en bonne et due forme. Cette disposition s'applique aux modifications apportées à la convention collective pendant qu'elle est en vigueur.

L'envoi d'une copie de la convention collective sous format électronique (WordPerfect 6 ou supérieur) serait grandement apprécié, que ce soit par l'intermédiaire d'une disquette, par courriel (mlb@gov.mb.ca) ou par l'entremise de notre site Web (www.gov.mb.ca/labour/labbrd).

Afin d'enrichir notre base de données, nous vous prions de préciser à quelle industrie et à quel sous-groupe se rattache chaque convention (voir au verso), et d'indiquer dans la lettre d'accompagnement le nombre d'employés concernés par la convention.

Employeur: _____

INDUSTRIES ET SOUS-GROUPES POUR LA CLASSIFICATION DES ENTENTES COLLECTIVES

Industries	Sous-groupes
Agriculture	Animaux ☐ Plantes cultivées ☐
Construction	Édifices ☐ Construction lourde ☐
Finances, assurances et immobilier	Sociétés d'assurance ☐ Agences immobilières et d'assurances ☐
Foresterie	☐
Industrie manufacturière	Aliments et breuvages ☐ Tabac, caoutchouc, plastiques et cuirs ☐ Textile et tricotage ☐ Vêtements ☐ Produits informatiques ☐ Matériaux de construction ☐ Bois, papier et meubles ☐ Imprimerie et édition ☐ Métal de première fusion ☐ Fabrication de produits métalliques ☐ Machines ☐ Matériel de transport ☐ Produits électriques ☐ Produits minéraux non métalliques ☐ Pétrole, charbon et produits chimiques ☐ Autre _____ ☐
Mines	☐
Administration publique	Provinciale ☐ Locale ☐
Services	Garde d'enfants☐ Construction(entretien) ☐ Éducation et services connexes ☐ Santé et bien-être ☐ Loisirs ☐ Sécurité ☐ Gestion d'entreprise ☐ Services personnels☐ Hébergement et restauration ☐
Commerce	De gros ☐ De détail ☐ Entrepôts ☐
Transport, communications et autres services	Transport ☐ Entreposage ☐ Communications ☐ Autres services ☐ Autre _____ ☐

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 10
PROCÉDURE À SUIVRE POUR OBTENIR UNE ORDONNANCE D'EXEMPTION DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Nota :

Le ***Code des normes d'emploi,*** en particulier l'article 10, précise que la durée normale du travail d'un employé est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour. Toutes les heures de travail qui s'ajoutent à la durée normale du travail doivent être rémunérées au taux de rémunération des heures supplémentaires.

Les paragraphes 18(1), 18(2) et 18(3) du *Code des normes d'emploi* stipulent que l'employeur peut, en vertu d'un accord écrit intervenu entre l'employé et lui, accorder à l'employé un congé compensatoire à titre de rémunération des heures supplémentaires. En vertu du paragraphe 18(1), certaines restrictions s'appliquent. Le congé compensatoire ne peut être inférieur à 150 % du nombre d'heures ou de parties d'heures supplémentaires travaillées.

L'employeur qui souhaite modifier la durée normale du travail peut, en vertu du paragraphe 11(1) du ***Code des normes d'emploi***, en faire demande à la Commission du travail du Manitoba, 258, avenue Portage, bureau 402, Winnipeg (Manitoba) R3C 0B6.

Une lettre de demande peut être présentée au registraire de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante:

1. Type d'entreprise et tous renseignements généraux pertinents afférents à l'exemption demandée.
2. Catégorie d'employés touchés par l'exemption, par exemple le poste de nuit uniquement, tous les employés de la production ou tous les employés de l'entrepôt, etc., et nombre total d'employés touchés.
3. Nombre maximum d'heures de travail effectuées chaque jour et chaque semaine et, dans le cas d'un calcul de la moyenne des heures sur une période donnée, une indication précise de la période de travail convenue doit être indiquée.

   Voici certains exemples :

   Exemple 1 - 10 heures par jour, 40 heures par semaine.

   Exemple 2 - 10 heures par jour, 50 heures par semaine, sans dépasser 160 heures sur une période de quatre semaines
4. Un exemple d'horaire pour un poste de travail à la quinzaine proposé indiquant les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées, y compris certains détails comme les pauses-repas et les pauses-café.
5. Une autorisation volontaire signée par la majorité des employés concernés confirmant leur accord pour travailler selon l'horaire de travail proposé.

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 10
PROCÉDURE À SUIVRE POUR OBTENIR UNE ORDONNANCE D'EXEMPTION DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL **P 2**

Nota :

Veuillez noter que la Commission peut approuver l'adoption d'horaires pour des postes de travail dans certaines catégories d'industries où elle estime que l'article 10 ne peut être appliqué. En vertu de l'article 13 du Code des normes d'emploi, la Commission peut, par ordonnance, autoriser la durée normale du travail, quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, qu'elle estime juste et raisonnable, et permettre que la durée du travail autorisée s'applique pendant la partie de l'année qu'elle juge adéquate. Cela s'applique normalement aux industries saisonnières comme, entre autres, les entreprises d'aménagement paysager. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions de l'article 10 du Code des normes d'emploi, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 11
PROCÉDURE À SUIVRE POUR DEMANDER UNE RÉDUCTION DE LA PAUSE-REPAS

Les paragraphes 50(1) et 50(2) du ***Code des normes d'emploi*** stipulent ce qui suit :

> **Obligation d'accorder une pause**
> **50(1)** Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur ne peut exiger d'un employé qu'il travaille pendant plus de cinq heures d'affilée sans prendre de pause.
>
> **Durée de la pause**
> **50(2)** La durée de la pause est au moins égale à la durée réglementaire sauf dans les cas suivants :
> a. une pause plus courte est prévue par une convention collective;
> b) la Commission, à la demande de l'employeur, autorise par ordonnance une pause plus courte.

Le Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail (Règlement 62/99), en particulier l'article 17, stipule ce qui suit :

> **Période de temps minimum accordée pour les pauses**
> **17** Pour l'application du paragraphe 50(2) du ***Code***, la durée des pauses que les employeurs doivent accorder à leurs employés ne doit pas être inférieure à 30 minutes..

Une lettre de demande peut être présentée au registraire de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante :

Toute demande de réduction ou d'élimination de la pause-repas de trente minutes peut être faite par écrit. La lettre envoyée à la Commission doit préciser les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées par les employés et la réduction recherchée. Si la demande vise à éliminer la pause-repas, la Commission souhaitera savoir à quel moment les employés pourront manger durant leur poste de travail. Ladite demande devra être accompagnée d'une autorisation signée par les employés concernés.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions du paragraphe 50(2) du ***Code des normes d'emploi***, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 12
PROCÉDURE À SUIVRE POUR DEMANDER UNE EXEMPTION DU REPOS HEBDOMADAIRE

Nota :

Le ***Code des normes d'emploi,*** en particulier l'article 45, stipule que l'employeur doit veiller à ce que chaque employé ait au moins 24 heures consécutives de repos par semaine.

L'employeur qui souhaite établir une semaine de travail exempte du repos hebdomadaire peut, en vertu de l'article 46 du ***Code des normes d'emploi***, en faire demande à la Commission du travail du Manitoba, 258, avenue Portage, bureau 402, Winnipeg (Manitoba) R3C 0B6.

Une lettre de demande peut être présentée au registraire de la Commission. La lettre doit comprendre l'information suivante :

1. Type d'entreprise et tous renseignements généraux pertinents expliquant en particulier pourquoi les employés ne peuvent pas bénéficier d'un repos hebdomadaire.
2. Catégorie d'employés touchés par l'exemption, par exemple le poste de nuit uniquement, tous les employés de la production ou tous les employés de l'entrepôt, etc. et nombre total d'employés touchés.
3. Nombre maximum d'heures de travail effectuées chaque jour et chaque semaine.
4. Un exemple d'horaire pour un poste de travail à la quinzaine indiquant les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires effectuées, y compris certains détails comme les pauses-repas et les pauses-café.
5. Une autorisation volontaire signée par la majorité des employés concernés confirmant leur accord pour travailler selon l'horaire de travail proposé.

Note:

Il est important de noter que la Commission peut, par ordonnance, exempter une entreprise de l'application de l'article 45 du ***Code des normes d'emploi*** pour la période qui y est précisée si elle est convaincue que cette application :

a. cause un préjudice injustifié à l'employeur;
b. ne constitue qu'un avantage marginal pour les employés ou ne présente aucun avantage pour ceux-ci, compte tenu de l'éloignement de l'entreprise;
c. constitue une limitation injustifiée à l'exploitation de l'entreprise, dans le cas d'une entreprise qui ne fonctionne que pendant une partie de l'année;
d. entraîne des pertes importantes pour l'entreprise, compte tenu des circonstances entourant son exploitation.

Demande conjointe de l'employeur et de l'agent négociateur

47 L'employeur et l'agent négociateur représentant les employés de l'entreprise peuvent demander conjointement à la Commission, par écrit, une exemption de l'entreprise de l'application de l'article 45, auquel cas la Commission peut, par ordonnance, exempter l'entreprise pour la période qui y est précisée.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la manière de remplir une demande d'exemption des dispositions de l'article 45 du ***Code des normes d'emploi***, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Commission au 945-8851.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 14 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{O} 13
PROCÉDURE À SUIVRE POUR DÉTERMINER LE CONTENU DE LA PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

La Commission du travail du Manitoba souhaite informer le public d'un changement touchant le processus de demande de détermination du contenu de la première convention collective (paragraphe 87(1) de la ***Loi sur les relations du travail***).

Auparavant, en vertu des ***règles de procédure de la Commission du travail***, dès qu'une demande était remplie, une date d'audience était fixée par la Commission qui en informait les parties en bonne et due forme.

À compter de ce jour, la Commission devra nommer un représentant qui rencontrera les diverses parties avant de fixer une date d'audience. Celui-ci devra tenter de résoudre ou de minimiser les points litigieux.

La Commission espère que cet effort de médiation supplémentaire contribuera à clarifier certains points faisant toujours l'objet de litiges et à accélérer le processus.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 31 janvier 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{O} 14
OPPOSITION À UNE DEMANDE D'ACCRÉDITATION

Le présent bulletin a pour but d'informer les partenaires sociaux de la modification récemment apportée au ***Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*** par l'introduction du ***Règlement 17/2002*** (qui modifie le *Règlement 184/87R*) qui concerne l'opposition à une demande d'accréditation en application de la *Règle 9(2)*.

Lorsque, conformément à la ***Loi sur les relations du travail*** ou aux ***règlements*** y afférents, un employé ou un groupe d'employés déposent une opposition à une demande d'accréditation, la Commission, sur réception de ladite opposition, doit en signifier une copie intégrale (comprenant les signatures) au syndicat requérant, à l'employeur, ainsi qu'à toute partie intéressée.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 8 mars 2002

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 15
DÉCISION DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA RELATIVEMENT À LA RESTRUCTURATION DES UNITÉS DE NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ EN MILIEU URBAIN

Ce bulletin a pour but de fournir de l'information concernant la décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain.

En mai 1998, l'ancien gouvernement a demandé à la Commission du travail du Manitoba d'entreprendre un examen des unités de négociation dans les établissements de soins actifs de Winnipeg et de Brandon. Cet examen visait à réduire la prolifération des unités de négociation dans le domaine des soins de la santé, et ce, en créant des unités standard dans l'ensemble des établissements. Bien que la Commission ait publié le rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*, le 22 décembre 1998, le processus d'examen s'est prolongé jusqu'au début de 2002, étant donné que les parties concernées continuaient de demander que de nouvelles recommandations soient formulées. Une des préoccupations était la question des employés non syndiqués et le besoin de régler ce problème.

Comme ce fut le cas dans bon nombre d'autres provinces, la Commission a déterminé qu'il serait avantageux de mettre en place des unités de négociation standard dans tous les établissements de soins actifs à Winnipeg. Cela coïncidait avec le point de vue de la Commission, exprimé dans son rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector*, publié le 23 janvier 1998, et dont les recommandations ont par la suite été adoptées par l'Office régional de la santé de Brandon.

La Commission est entrée de nouveau en pourparlers avec les parties intéressées après la publication, le 22 décembre 1998, du rapport intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*. En conséquence, la Commission a décidé de considérer d'autres facteurs relativement à la détermination du statut d'employé non syndiqué, notamment l'objectif principal du rapport ainsi que les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* relatives à l'accréditation et à l'intégration des employés.

Il a finalement été décidé que, dans les cas où la partie syndiquée d'une unité particulière ne représentait pas la majorité des employés de ladite unité, les employés non syndiqués (dans les établissements Concordia Hospital et Seven Oaks General Hospital) seraient appelés à voter afin de déterminer s'ils voulaient être représentés par un syndicat ou non. Si la majorité des employés votaient en faveur de la syndicalisation, un autre vote aurait lieu pour choisir le syndicat.

Dans les cas où un ou plusieurs agents négociateurs représentaient la grande majorité des employés dans une unité particulière, le vote se bornerait au choix de l'agent négociateur qui représenterait l'ensemble des employés.